

東京、平 7 不 9、平 8 不 51、平 9 不 47、平 11.11.2

命 令 書

申立人 東京私立学校教職員組合
申立人 明泉学園教職員組合

被申立人 学校法人明泉学園

主 文

- 1 被申立人学校法人明泉学園は、申立人明泉学園教職員組合が団体交渉を申し入れたときには、学園の提案する団体交渉開催日時に固執することなく、組合の要求に対する学園の回答の根拠を具体的に説明するなどして、誠意をもって速やかに団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人学園は、平成 6 年 11 月 19 日付で行った申立人明泉学園教職員組合の組合員 X 1、X 2 および X 3 に対する譴責処分および平成 6 年 11 月 19 日から同 7 年 1 月 20 日までの間に行った上記 3 名に対する 26 回の制裁処分通知をすべてなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人学園は、申立人明泉学園教職員組合の組合員 X 1 および X 2 に対する平成 6 年度年末賞与、平成 7 年度夏季・年末賞与、平成 8 年度夏季・年末賞与の人事考課率を、いずれも 95 パーセントに、同組合員 X 3 に対する平成 6 年度年末賞与、平成 7 年度夏季・年末賞与、平成 8 年度夏季・年末賞与の人事考課率および X 4 に対する平成 8 年度夏季・年末賞与の人事考課率を、いずれも 100 パーセントに是正し、それぞれ支給すべき額を再計算のうえ、既に支払った分との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人学園は、第 3 項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人東京私立学校教職員組合（以下「東私教」という。）は、東京およびその周辺にある私立学校の教職員の労働組合からなる連合組合であり、また、私立学校の教職員の個人加盟も認めている労働組合で、本件申立時の組合員数は 205 名である。
- (2) 申立人明泉学園教職員組合は、後記被申立人学校法人明泉学園の設置する鶴川高等学校（以下「鶴川高校」という。）の教職員によって平成 6 年 10 月 31 日に結成された労働組合（結成当初は「鶴川高等学校改革の会」と称していたが、同年 12 月 5 日に名称変更した。以下「組合」という。）で、本件結審時の組合員数は 4 名である。

また、組合は6年12月5日、上記東私教に加盟した。

- (3) 被申立人学校法人明泉学園（以下「学園」という。）は、昭和35年に創立され、肩書地に本部を置き、鶴川高校、鶴川女子短期大学、鶴川女子短期大学附属幼稚園および東京商工経済専門学校を設置する学校法人であり、本件申立時の教職員数は299名（常勤169名）、学生、生徒および児童数は4,051名である。うち、鶴川高校の教職員数は100名（教諭58名、専任講師22名、事務職員など20名）、生徒数は3,135名である。
- (4) なお、鶴川高校には、申立外鶴川高等学校教職員組合（5年4月結成）があり、その組合員数は約20名である。

2 請求する救済の内容

〔平成7年不第9号事件について〕

- (1) 学園は、申立人らから団体交渉の申入れを受けたときは、以下の事項を遵守し、誠実に団体交渉をすること。
 - ① 団体交渉の申入れを受けた日から2週間以内に団体交渉期日を設定すること。
 - ② 団体交渉の場所を鶴川高校内とすること。
 - ③ 団体交渉の時間は、1回あたり2時間以上とすること。
 - ④ 管理者らを、学園側の傍聴者として出席させないこと。
 - ⑤ 団体交渉事項に関して、誠実に説明あるいは主張を行うこと。
 - ⑥ 組合が求める資料を提出すること。

（申立時の請求する救済の内容は、「学園は、申立人らが6年12月12日付で団体交渉申入れをした交渉事項について、誠実に団体交渉すること。」であったが、組合は、9年3月17日付準備書面において、上記のとおり請求する救済の内容を変更した。）

- (2) 学園は、6年11月19日から7年1月20日までの間に、X1、X2およびX3に対して行った譴責処分をすべて撤回すること。
- (3) 学園は、6年度年末賞与について、100%支払った場合との差額分を、X1、X2およびX3に支払うこと。
- (4) 陳謝文の交付・掲示

〔平成8年不第51号事件について〕

- (1) 学園は、7年度夏季賞与について、100%支払った場合との差額分を、X1、X2およびX3に支払うこと。
- (2) 学園は、7年度年末賞与について、100%支払った場合との差額分を、X1、X2およびX3に支払うこと。
- (3) 陳謝文の交付・掲示

〔平成9年不第47号事件について〕

- (1) 学園は、8年度夏季賞与について、100%支払った場合との差額分を、X1、X2、X3およびX4に支払うこと。
- (2) 学園は、8年度年末賞与について、100%支払った場合との差額分を、X1、X2、X3およびX4に支払うこと。

(3) 陳謝文の交付・掲示

3 学園をめぐる状況と組合結成に至る経緯

(1) 学園と鶴川高校の組織と権限

① 学園の本部には理事会（理事長以下理事7名）、評議員会（評議員18名）、監事（2名）が置かれ、学園の基本的事項を決定している。また、学園の本部の事務を司るために法人事務局があり、事務局長が局務を掌理している。

鶴川高校の教職員を含めて、学園が設置しているすべての学校の教職員は法人職員として扱われ、その任免、給与の決定等は、理事会を代表して理事長が行うこととされている（明泉学園組織運営規程）。各学校に配属された者の配置指定は、各学校の長に権限が委任され、服務規律に関する事項（表彰・制裁は除く。）は、各学校内の監督・管理の職にある者に権限が委任されている（同規程別表）。

なお、法人の全組織を表現するために「学園」の呼称が用いられており、理事会が「学園長」を指名する。学園長は、後記のとおり、現在は理事長と同一人である。

② 鶴川高校においては、鶴川高等学校就業規則第3条第2項により、監督・管理の職位が次のとおり規定されている。

ア 校長、副校長、教頭

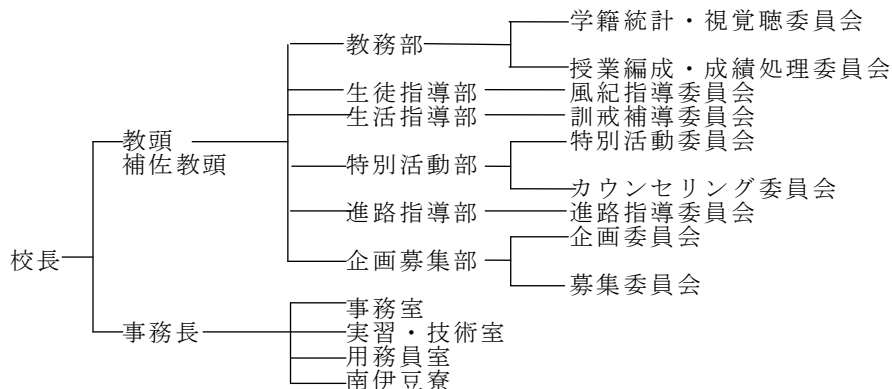
イ 事務長

ウ 前号のほか、学校の実情に応じ、校長が理事長の承認を得て指定した職位

上記ウを受けて、校長は5年4月1日付指定書により、後記校務分掌図にある教務部などの各部に置かれている「部長」を、監督・管理の職位として指定した。なお、各部長には月額7,000円の管理職手当を支給されている。また、「補佐教頭」が置かれることもあり、「補佐教頭」は教員の賞与査定には、教頭と同等の立場で関与している。

校務は下記の校務分掌図のように分担され、各部にはそれぞれ委員会が置かれている。

平成6年度 校務分掌図（概略）



(2) 現理事長 Y 2 の就任等

- ① 学園創立者の Y 1 は、創立以来、学園理事長、鶴川女子短期大学学長および鶴川高校校長を務めていた。平成元年4月から、Y 1 は学園理事長に専念し、鶴川女子短期大学学長に同人の長男の Y 2 が就任し、鶴川高校校長に次男の Y 3（以下「Y 3 校長」という。）が就任した。その後、2年12月、Y 1 が死去したことに伴い、翌3年1月、学園理事長に Y 2 が就任した（以下「Y 2 理事長」という。なお、Y 2 理事長は学園長を兼任している。）

一方3年1月当時、Y 4（以下「Y 4 事務局長」といい6年3月末の退職後は「Y 4 元事務局長」という。）は法人事務局長と鶴川高校事務長を兼任し、学園の評議員にも就いていた。また、監事のうちの1名には Y 5（以下「Y 5 監事」といい6年11月25日の解任後は「Y 5 元監事」という。）が就任していた。

- ② 5年4月17日、申立外鶴川高等学校教職員組合が結成された。

(3) 組合結成と結成直後の組合の活動

- ① 6年夏、労働組合の結成を準備していた X 1（以下「X 1」という。）らは、Y 4 元事務局長および Y 5 監事に、学園に関する情報を求め、Y 4 元事務局長からは「一族支配が平然と行われている。」、「理事会および評議員会は名のみである。」、「そのために業務上および財政上の不適正並びにその他の重大問題が発生している。」などの情報を得た。

- ② 6年10月31日、X 1、X 2（以下「X 2」という。）および X 3（以下「X 3」という。）の3名は組合を結成し、11月2日にその旨学園に通知した。

執行委員長の X 1 は、昭和47年2月に専任講師として採用され、翌年4月から教諭となり、保健体育を担当していた。その後、教頭となり、組合結成前の平成6年3月23日までその地位にあった。そして、6年度は企画募集部に所属し生徒の募集活動を担当していた。7年度は企画部（企画募集部から名称変更。）において生徒の健康管理などを行う保健を担当し、8年度は企画部において筆耕を担当していた。

執行副委員長兼書記長の X 2 は、昭和51年4月に教諭として採用され数学を担当していた。X 2 は、組合結成時、特別活動部長の職にあり、文化祭、体育祭、一斉下校訓練、防災訓練などの原案作りや10名ほどの部員に対するこれらの行事の作業分担の決定に携わっていたが、平成7年3月限りで解任された。7年度は生徒指導部に所属し、特に校外指導を担当していた。8年度は企画部において筆耕を担当していた。また、特別活動部長当時、Y 2 理事長が S 教諭に始末書を書かせる際、立ち合ったことがあった。

執行委員の X 3 は、元年4月に採用された体育担当の専任講師である。6年度は特別活動部に所属し、全校朝会の号令係および下校訓練

の指示係を担当していた。7年度は生徒会部に所属し、防災係および一斉下校訓練の指示係を担当し、8年度は生徒会部に所属していた。なお、6年度は、年生の学級担任をしていたが、7年度は学級担任を任されていない。

執行委員のX4（以下「X4」という。）は、4年に採用された体育担当の専任講師であり、8年1月に組合に加入した。

- ③ 7年4月7日、X1、X2およびX3は文部省高等教育局私学部学校法人調査課を訪問したが、これにはY4元事務局長およびY5元監事が同行した。また同年7月18日に、X2、X3および東私教のX5執行委員長とX6書記次長が東京都総務局学事部を訪問した際にも、Y4元事務局長およびY5元監事が同行した。組合は、この訪問で「学校法人明泉学園現況について」と題する文書により、ア 理事会、評議員会、監査の運営や学園の学内組織を無視した独断専横の学校運営が行われていること、イ 学校会計の運営が適正に行われていないことについて、補助金を支出している立場から学園に改善指導方を要望した。

4 譴責処分について

- (1) 組合は、結成にあたって「鶴川高等学校改革の会結成趣意書」（以下「趣意書」という。）を作成し、結成通告直後の6年11月3日から25日頃にかけて、Y2理事長を除く学園理事・評議員、PTA役員、高校教職員、旧PTA役員、短大・専門学校・幼稚園の教職員の計252名に趣意書を送付し、うちPTAについては、現PTA役員29名、旧PTA役員と短大・専門学校・幼稚園の教職員合わせて38名に送付した。

趣意書の記載内容は、以下のとおりである。

「学校法人明泉学園鶴川高等学校創立者Y1氏逝去後、世襲的な理事構成によりY2氏が理事長に就任した。以来4年の年月が経過しようとしている。その間、現理事長は、長としての意識が過剰で、所轄庁の指導方針である管理運営の適正化に逆行し、学校法人明泉学園並びに鶴川高等学校の学内組織を無視した独断専行の学校運営は、学園の私物化である。また、一族支配が平然と行われている。

学校法人明泉学園並びに鶴川高等学校の運営の中枢をなす理事会および評議員会は名のみであって、その実態は空洞化し、そのために業務上および財政上の不適正並びにその他の重大な問題が発生し、鶴川高等学校の機能は麻痺状態にある。

しかしながら、現理事長はこれらの危機を憂える人々の諫言をも退け、いまだに自らを顧みることを知らない。また、学園の私物化、一族支配による非民主的運営並びに本末転倒の不公平人事等により教職員の士気低下を招くなど、鶴川高等学校は混乱状態に陥り、その存続が危ぶまれようとしている。

したがって、鶴川高等学校の現状をこのまま放置すれば学園は崩壊の

一途を辿るとともに、それによって、鶴川高等学校の父母および子女に多大な動揺と不安を与えることは勿論のこと、鶴川高等学校に職籍を置く教職員の労働条件の悪化および生活権の基盤がさらに脅かされることは明白である。

よって、ここに我々は今一度、創立の原点に戻り、鶴川高等学校の正常化を目指し、これまでに学校法人明泉学園並びに鶴川高等学校を築き上げてきた先達の苦勞を顧み、父母および卒業生並びに世の人々の期待に応える為、また、学校法人明泉学園並びに鶴川高等学校の民主的運営の確立、鶴川高等学校教職員の地位の向上および労働条件の改善の為、労働組合法に基づき鶴川高等学校改革の会を結成する。」

- (2) 6年11月19日、学園は、「郵送文書（6年10月31日付）発送に対する制裁処分」と題する学園長Y2名義の書面を組合員3名に渡した。その内容は、制裁処分の根拠となる就業規則の条項を記載し、懲戒処分としての譴責に処し、11月末までに始末書の提出を命じるというもので、具体的な処分理由は記載されていなかった。制裁処分の根拠としては、X1とX2については鶴川高等学校就業規則第63条(2)項、X3については鶴川高等学校専任講師就業規則第57条(2)項が適用された。これらの条文は同一であり、「学校の名誉、信用を著しく傷つけ、又は学校内の風紀秩序をみだし、教職員としてあるまじき行為をしたとき。」と記載されている。

上記制裁処分を行うにあたって学園は、X1らに弁明は求めなかった。

- (3) これに対して組合は、処分理由が説明されていないとして11月24日付「制裁処分通知文書の返却並びに回答書の要求」という文書を学園に提出するとともに、上記制裁処分通知書を返却し、X1らは始末書を提出しなかった。学園はそれ以後、譴責処分の回数自体は1回のみであるとしつつ、組合が送付した趣意書が各受取人から学園に届けられた都度、「上記郵送文書は、学園長、理事長Y2を非難・誹謗するものであったので制裁処分をX1・X2・X3に対して行う。」と記載した制裁処分通知書を発し、その枚数は翌年1月20日までに一人当たり26通となった。

- (4) また、11月19日、学園は職員に対し、組合が趣意書を送付したことに関して、「郵送文書について」と題する学園長名の文書を出した。その内容は以下のとおりである。

「・最近、一部の人が学校の平穩を崩そうとしていますので、皆さんにおかれましては、十分に注意してください。

- ・場合によっては、その中に学校にとって過去の者達も加わっている可能性もあります。
- ・学園長主導型で、次第に改革されている学校運営に耳の痛い人が居るはずです。
- ・一部の人だけが甘い汁を吸うという、これまでの体制を学園長が改革しはじめたことへの、反発と腹いせのようです。
- ・学園長に非常に失礼な態度をとることで、一番利益を受ける人間

は誰でありましょうか。

・皆さんは、こうした者たちに惑わされないようにしてください」

(5) 上記文書中の「場合によっては、その中に学校にとって過去の者達も加わっている可能性もあります。」との記載に関連して、Y2理事長は、趣意書には、「管理運営の適正化」、「学内組織を無視」と、後記Y4の退職届およびY5の管理運営報告書と同じ趣旨のことが記載されていることから、この両名が組合結成に関与しているとした。

(6) 趣意書の記載事項に関連して、以下の事実が認められる。

① 昭和62年2月26日、文部省高等教育局私学部学校法人調査課は学園の運営について口頭で指摘をした。学園からは、Y2理事（当時）、Y5監事、Y4事務局長および法人事務局のYが出席した。指摘の趣旨は、Y1一族の専有体制によると見られる資金の動き等の事態は、学校法人としての公共性に基づく規範を超えて融通無碍に運営が行われていることを疑わせるというもので、事前の警告と心得て公私の峻別について特に戒心して貰いたいというものであった。指摘事項は、ア 予算管理について、予算と実算を近づける努力が必要である イ 貸付金等債権の取扱いについて、早期回収と新規発生防止に万全を期し、財務体質の改善を図られたい ウ 監事監査の充実について、監事が理事の職務執行について監査し、意見を述べることを定めている法の趣旨を理解し、実現するよう努力されたい エ 第三者債務への担保差入については、早急な解決を要する オ 自己取引については、学校法人として適正を欠いたものであることは当然理事が承知しているべきことである カ 法令にしたがった業務処理に努められたい キ 参事のあり方については、5名全員がY1一族で占められ、報酬がかなりの額であること、これに見合う活動成果が確認できないことなどからみて改善措置を期待する ク 役員構成について、現員7名の理事のうち学園に在籍している者2名、それ以外の者5名となっている、教学側の意見が経営に反映できる構成が望ましいというものであった。

これに対して学園は、改善報告を文書なり口頭で行ったが、実際には、改善は順調に進まなかった。

② Y2が理事長に就任した後の3年1月19日、Cが監事に就任した。Cは、Y2理事長の妻の友人で、主婦であり、就任当時茨城県に在住し、過去に学校運営に携わったことも教職員歴もなかった。学園による同人の選任理由は、人格的に信頼できるということであった。Y4事務局長は、在職中Cを一度も見かけたことはなく、5年度の監査においても学園の事務局として一度も同人に事情を聞かれたことはなかった。また、5年度には理事会が5回開催されたが、同人の出席は1回のみであった。

また、同日、Y1および同人の弟であるY2が理事に就任したが、両名は理事就任以降も岩手県に在住していたため、理事会にはほとん

ど参加しなかった。

なお、各理事は、就任にあたり、Y2理事長から仕事は何もしなくてよいと言われ、理事会の議事録は、法人事務局の職員がY2理事長が指示した内容に従って作成し、法人事務局で保管している理事の印鑑を押していた。

- ③ 私立学校法では、学校法人には評議員会を設置することとされているが、学園には評議員会の規定が整備されていなかった。5年4月1日、学園は評議員会会則を施行し、評議員会は、学園の業務について意見を述べ、役員との諮問に答えて学園の健全な発展に寄与することを目的とし、ア 予算、借入金について イ 財産、積立金について ウ 寄付行為について エ その他の重要事項について諮問を受けると規定した。しかしながら、この会則は、施行にあたり評議員会に諮られなかった。また、Y4事務局長は約10年間評議員を務めたが、その間に開かれた評議員会は同年5月16日の1回のみで、その評議員会は学園に在籍している評議員には通知されたが、それ以外の評議員には通知されなかった。
- ④ 同年4月13日、Y2理事長は校務分掌を変更し、それまで教員一人一人の配属先に加えて、各人の業務内容まで記載していたものを、各教員の配属先までしか示さないものに変更した。また、Y2理事長は鶴川高校のラインシステムを、それまでの「校長－教頭－部長」から「校長－教頭－部長－委員長」に変更し、校長に諮ることなく自ら委員長を指名した。
- ⑤ その後、同年11月10日、Y2理事長は鶴川高等学校校務運営規程を施行し、校務分掌については同規程第2条に「校務は、理事会の決定及びその委任を受けて、理事長及び校長がこれを決定する。」と定めた。また、職員会義については同規程第4条第1項において「校務の能率的執行を図り、校長の諮問に応ずるため、本校に職員会議を置く。」、第2項において、会議の内容を、「ア 命令・指示の伝達 イ 校務にかかる報告・連絡および情報交換 ウ 諮問に対する答申 エ 校務に関する意見の具申」と規定した。また、第5項において「会議の開催は校長が決定し、会議は校長が主宰する。ただし、理事長が参加する会議にあつては、理事長が主宰することがある。」と規定した。
- なお、鶴川高校において、職員会議は、定期的に行われるものではなく、大きな行事など教職員全員で話し合わなければならない議題があるときに随時開かれていた。
- ⑥ 5年12月20日、Y2理事長は、若手教員から出された、同年10月に開催した鶴川高校の体育祭の反省会を開いてほしいとの要望に、体育祭を担当している特別活動部長のX2も、Y3校長も取り組もうとしないとして、体育祭の反省会に代わる職員会議を招集し、自ら議長を務めた。

⑦ 6年3月22日、Y5監事は、「現行の学園の管理運営は不適正である。」とする「管理運営報告書」を携えて、Y2理事長を訪問した。Y5監事はそれまで16年以上にわたって監事を務めてきたが、かつて学園の管理運営に関して「不適正」と報告したことは一度もなかった。この訪問にはY4事務局長も同行し、その場で学園の管理運営について三者により話し合いがもたれた。しかし、Y5監事およびY4事務局長とY2理事長との間で、見解は一致しなかった。そして、Y2理事長は、Y5監事から学園の管理運営が不適正であると指摘を受けたということは、法人事務局長であるY4が学園の管理運営を適正に行っていないということであるとの理由で、その場でY4の法人事務局長解任を決め「理事長が法人事務局長を兼務」として表明した。なお、学園の組織運営規程第4条には「法人の職員の任免、表彰、制裁、給与の決定は、理事会を代表して理事長がこれを行う。」と記載されており、Y2理事長はこの規程の「理事長がこれを行う」との記載を根拠として、Y4の解任は理事会に諮らずに理事長の権限として行った。

その2日後、Y4事務局長は退職届を提出し、3月末で退職した。退職届には「学校の管理運営の適正化の確保並びに組織運営の正常化が見込めない」との退職理由が記載されていた。以後、事務局長はY2理事長が兼任した。また、Y5監事は、後記の組合結成後の6年11月25日の理事会において、監事に再任されなかった。

⑧ 6年3月23日、鶴川高校においては従来教頭職は2人制であったが、Y3校長は毎朝管理職が教職員に連絡事項を伝える職員朝会で、「平成6年度校務分掌について」と題する校長名の文書を配付して、指揮系統を一本化して校務運営を再構築することを理由に、3年4月から教頭職に就いていたX1を同職から解任したと発表した。

その後、同年11月19日、学園は「教頭印と、3教頭について」と題する学園長名の文書を職員に配付した。学園は、この文書において、Y6教頭（以下「Y6教頭」という。）が早退したため文書の決裁にあたり教頭印をもらえないとX1およびX2が不満を漏らしたことを捉え、職員室内の混乱を避けるためであるとして、教頭職を1人制から3人制にした。

⑨ 明泉学園組織運営規程第7条は、法人に常勤または非常勤の参事10人以内を置くことができること、理事長の命ずるところにより、各部門の連絡調整および各部門に対する指導助言、企画・施設・渉外その他の総合的立案の参画の業務を行うこと、業務執行にあたり必要と認めるときは、参事会を構成して協議を行うことができる旨定めている。

Y2理事長の母Y7は昭和58年6月27日に参事の職に就き、平成7年4月30日にその職を解かれた。そして、参事の業務として同人は鶴川高校の校歌が暗いイメージなので明るくするよう提言し、Y2理事長が校歌の作曲を作曲家に依頼したことがあった。

Y2理事長は10年10月9日の審問で、2、3年前に参事の制度はやめたと供述したが、趣意書を配付した当時、同規程はまだ存在していた。また、参事の報酬についてY2理事長は、本件審問において、「確かに高給だったかもしれませんがね」と供述した。

5 組合の団体交渉申入れと学園の対応について

- (1) 6年11月2日、組合は学園に対して、組合結成を通知すると同時に、以下の内容の団体交渉を申し入れた。

- | | | |
|---|------|--|
| 1 | 日 時 | 平成6年11月5日（土）午後3時から5時まで |
| 2 | 場 所 | 回答日時により場所選定 |
| 3 | 出席者 | 改革の会三役及び学校法人役員 |
| 4 | 協議事項 | |
| | (1) | 6年度年末賞与比例配分率の根拠等の開示 |
| | | ① 年末賞与の成果比例配分率の根拠を数字を以て明示すること |
| | | ② 年末賞与の人事考課点の公表・人事考課の基準の開示の要求 |
| | (2) | 学校会計計算書類の開示 |
| | | ① 6年6月8日付「給与支給基準などの公示」に記載されている人件費割合67%の係数根拠と適用年度を明らかにすること |
| | | ② 学園の経営内容を把握するため、過去3年間の計算書類の開示を要求する |
| | (3) | 高校設置基準のうち本務教員について |
| | | ① 本務教員数が設置基準に適合しているか数字を以て明示すること |
| | | ② 教諭、専任講師の合計人数が設置基準をクリアしていると仮定した場合、専任講師の身分並びに待遇があまりに不平等である。よって、専任講師制度を改善すること |

これに対してY2理事長は、11月下旬に団体交渉を行う旨口頭で回答したが、結局、団体交渉は行われなかった。

- (2) 12月12日、組合と東私教は、学園に団体交渉申入書を提出して、同月16日までに学園内において団体交渉を開催するよう求めた。

要求事項は次のとおりである。

- | | |
|---|---|
| 1 | 学園が平成6年11月19日から同年12月9日までに行った組合員らに対する譴責処分を撤回すること |
| 2 | 組合活動への不当介入につき謝罪すること |
| 3 | 専任講師の専任教諭化 |
| 4 | 年末賞与の人事考課点の公表等 |
| 5 | 組合への便宜供与について |
| 6 | 組合員らに対する年末賞与を全額支給すること |

また、組合は同月13日付で当委員会に対し、団体交渉促進のあっせん申請（平成6年都委争第117号事件）を行った。

- (3) 12月16日、X2はY2理事長に、団体交渉申入れへの回答を求めた。

これに対し、Y2理事長は今は何も言えないと述べた。

翌17日、組合は鶴川高校において、抗議行動をした。

- (4) 7年1月13日、当委員会は、Y2理事長が組合のあっせん申請に応じるか否か態度を明確にしなかったため、あっせんを打ち切った。
- (5) 2月8日、組合は学園に春闘要求書を提出し、同月11日または12日に団体交渉を開催するよう求めた。議題は以下のとおりである。

- | | |
|----|---|
| 1 | 7年度ベースアップは定昇込み平均10%とすること |
| 2 | 7年度賞与は成果比例配分年6か月とすること |
| 3 | 暫定手当減額通達の撤回 |
| 4 | 6年度年度末手当および募集手当を下記のとおり支給すること
(基本給+調整手当)の1.9か月+一律30万円 |
| 5 | 人事考課制度の廃止 |
| 6 | 専任講師の専任教諭化 |
| 7 | 労働基準法どおり休日勤務手当を支給すること |
| 8 | 教諭および専任講師の1週あたり授業時間数を15時間とし超過時数
手当を支給すること |
| 9 | 顧問手当の新設 |
| 10 | 住宅手当の新設 |

- (6) これを受けて、2月10日、学園は組合に「団体交渉応諾書」を交付し、交渉日は3月20日以降、開催場所は学園外、会場費用は組合が負担することを要求した。これに対して、組合は3月6日付ストライキ通告書などで抗議した。
- (7) 2月12日、東私教は学園に、同月17日または18日に団体交渉を開催すること、譴責処分撤回、組合員の年末賞与査定撤回などを要求事項に掲げ、要求が入れられなければ、①全理事の自宅・職場などへの要請行動、②理事長・校長自宅前集会、③短大卒業式での集会を実施するとの通告書を提出した。

また、翌13日、組合も文書で17日または18日に団体交渉を開催すること、開催場所は学園内、交渉担当者の人数制限をしないことなどを要求した。

学園は、これらの要求に対し何ら回答をしなかった。

- (8) 2月19日、組合は学園のS理事が神父を務めるカトリック世田谷教会において、同理事に対し早期団体交渉開催や譴責処分撤回を求めて要請行動をした。

これに対して、同月28日、学園は、この抗議行動の事実を鶴川高校の近況を教職員向けに報告した文書に記載して、これを同校の教職員向け掲示板に掲示した。

これに抗議して3月3日、東私教は学園に「抗議及び謝罪要求」を提出した。

- (9) 2月20日、東私教および組合は当委員会に対し、本件不当労働行為救

済申立て（平成7年不第9号事件）を行った。

- (10) 3月18日、組合は学園に、同月24日を交渉指定日とする団体交渉申入書を提出した。同月20日、学園は組合に、団体交渉を同月24日午後7時30分から午後9時まで行うと応答し、その後、双方ともこの開催時間で合意した。
- (11)① 3月24日、第1回団体交渉が当委員会において行われた。議題は以下のとおりである。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 学園が平成6年11月19日から同年12月9日までにを行った組合員らに対する譴責処分を撤回すること2 組合活動への不当介入につき謝罪すること3 専任講師の専任教諭化4 年末賞与の人事考課点の公表等5 組合への便宜供与について6 組合員らに対する年末賞与を全額支給すること7 東私教の「抗議及び謝罪要求」（3月3日付）に基づく謝罪文の提出 |
|---|

- ② 交渉開始予定時刻は午後7時30分であったが、Y2理事長が遅刻したため交渉は午後8時に始まった。このため、双方協議の上交渉時間を午後9時30分まで延長することで合意した。
- ③ また、当日、Y2理事長は同行したY6教頭、Y8補佐教頭（以下「Y8補佐教頭」という。）、Y9教務部長兼補佐教頭（以下「Y9教務部長」という。）、他部長2名を書面にて団体交渉担当者に任命した。議題に入る前に、テープレコーダーについては、使用しないということで双方とも合意したが、Y2理事長は合意の直後、学園側は使用すると主張した。
- ④ 組合の要求項目に関しては、Y2理事長は用意してきた回答書を長い時間かけて読み上げたが、その内容はすべて拒否回答であった。
- ⑤ この回答が終了したのは交渉終了予定時刻の10分前であったため、組合は学園に、「明日にでも団体交渉を開いてほしい。」と伝えたが、Y2理事長はこれに答えず、午後9時30分になると退席した。
- (12)① 翌25日、組合は、3月31日に学園内で団体交渉を開くよう申し入れた。これに対し、学園は、4月6日付団体交渉応諾書で5月30日に開催すると応答した。

組合は、学園に4月11日および同月18日にそれぞれ17日および24日を交渉指定日とし、また、同月25日、5月2日および同月9日に申入日より1週間以内の交渉開催を求める団体交渉申入書を提出した。しかし、学園はいずれの申入れにも回答しなかった。

- ② 5月25日、組合は、学園が希望した同月30日の交渉開催を要求したが、翌26日、Y2理事長はX1に「6/5（月）7:30～8:30」と記載したメモを手渡し、弁護士の都合を理由に団体交渉の日程を変更した。これに対して、6月1日、組合は学園に、この日程変更抗議すると

ともに、学園が6月5日の会場を用意し会場費用を負担するよう要求する文書を提出し、さらに6月3日にも団体交渉申入書を提出した。

- ③ 6月5日、X1がY3校長に団体交渉を開くよう求めると、Y3校長はY6教頭に聞くよう返答し、X1がY6教頭に返答を求めると、Y6教頭はY2理事長の指示で団体交渉は延期すると回答した。

同日、組合は学園に、2度目の交渉延期に抗議して6月13日に団体交渉を開催するよう求める文書を提出した。これに対して、同月8日、学園は組合に団体交渉応諾書を提出し、交渉指定日は同月23日、会場費用は申し入れた側が負担する、鶴川高校の管理職を学園交渉担当者として委任するとした。同月12日、組合は学園に、全理事の団体交渉への出席、会場の設定および会場費用の負担を文書で求めた。

- ④ 第2回団体交渉当日の6月23日朝、組合は学園に、管理職は学園側交渉担当者として認めない、学園が会場を設定し費用を負担して本日11時までに開催会場および開催時間を通知するよう文書で求めた。これに対して、同日、学園は組合に回答書を提出し、本日の団体交渉は、臨時的措置として鶴川高校2階教室を提供し、交渉時間は午後4時40分から午後6時10分とすると回答した。なお、第2回団体交渉以降の交渉予定時間は、双方が団体交渉の開催に向けてやりとりした文書のうち、団体交渉の直前の文書に記載した時間となっている。

- (13) 6月23日午後4時40分から午後6時10分、第2回団体交渉が鶴川高校の教室において行われた。議題は、2月8日付春闘要求に、教育労働条件の要求（教員の授業等の持ち時間は週15時間とすることなど）および諸制度の改善要求を加えた3項目26要求に関してであった。冒頭、組合と学園は、一般論として団交ルールを合意したうえでの交渉が望ましいと意見が一致した。また、Y2理事長は団体交渉への東私教役員の出席も認め、今後は東私教役員が交渉に参加できる時間に配慮するとし、さらに当日出席していた管理職12名は交渉担当者ではなく組合の要望どおり傍聴者として扱うことに同意した。

Y2理事長は5月30日の交渉日程を変更した事情を説明したが、学園が回答書で示した団体交渉終了時刻の午後6時10分頃になると、次回団体交渉は9月11日に行う旨を述べて退席した。

- (14)① 組合は学園に、7月7日および同月20日、団体交渉申入書を提出したが、学園は何ら回答をしなかった。なお、組合はこれらの団体交渉申入書において、第2回団体交渉で団交ルールを合意したうえでの交渉が望ましいとの話をしたにもかかわらず、Y2理事長が交渉終了予定時刻になると交渉を打ち切ったことに抗議した。

9月6日、組合はY2理事長が第2回団体交渉で発言した9月11日を交渉指定日とし、時間は午後6時からとする団体交渉申入書を提出した。これに対して、同日、学園は組合に、組合が申し入れた日時を了承し、団体交渉の終了時刻は午後7時30分、開催場所は学園外、こ

の団体交渉応諾書に対する組合の回答期限を9月9日とし、回答期限までに組合が設定した交渉会場の案内図を提出しなければ組合の都合で団体交渉は延期されたとみなすと記載した団体交渉応諾書を提出した。これに対して、9月9日、組合は学園に、学園が開催場所を学園内としていないことに抗議する文書を提出した。結局、9月11日に予定されていた団体交渉は行われなかった。

- ② その後、組合は学園に、9月18日、11月13日、12月4日および8年1月20日に団体交渉申入書を提出し、また、7年12月15日には、組合員の7年度年末賞与を減額したことに抗議する文書を提出した。

8年1月27日、学園は組合に、交渉指定日時は2月3日午後3時30分から午後5時、会場は申し入れた側が学園外の会場を準備するとの団体交渉応諾書を提出した。これに対して、組合は学園に、1月30日に文書で、学園が会場を学園外としたことなどに抗議した。2月1日、組合は学園に、この団体交渉応諾書の開催条件については了承するが、会場となる日本教育会館は使用料として1万8千円かかるため、学園がその半額の9千円を負担するよう求める文書を提出した。

- (15) 2月3日午後3時30分から午後5時、第3回団体交渉が日本教育会館で行われた。議題は教育労働条件および諸制度改善要求、7年12月15日付抗議文に記載した要求内容（7年度年末賞与の金額を労使双方で合意のうえ支給し直すことなど）、7年6月23日に行われた不誠実団体交渉についてなど4項目25要求に関してであった。しかし、交渉は傍聴者の問題などの団交ルールに終始し、予定した議題には入らなかった。

会場使用料1万8千円は組合が全額負担した。但し、組合と学園の団体交渉において会場費用がかかったのはこの第3回団体交渉のみであった。

- (16) この後、本件結審の時点までに9回の団体交渉が行われた。これらの団体交渉について、以下のような事実が認められる。

- ① 組合と学園の団体交渉指定日・団体交渉開催日について
ア 第4回団体交渉の開催について

申入日	組合の指定日	学園の指定日	開催日
8年2月14日	8年2月23日	8年4月27日	
2月23日	3月1日		
2月28日	3月8日		
2月28日			
3月19日	3月29日		
4月10日	4月19日		
4月22日	4月27日		
5月22日	5月29日	7月6日	
5月22日			
6月3日	6月14日		

6月11日	6月21日		8年7月6日
6月28日	7月6日		

イ 第5回団体交渉の開催について

申入日	組合の指定日	学園の指定日	開催日
8年7月6日	8年7月25日	8年9月28日 (第4回団交において表明)	8年9月28日
7月18日		9月28日	
7月19日			
9月5日		9月14日	
9月20日		9月28日	

ウ 第6回団体交渉の開催について

申入日	組合の指定日	学園の指定日	開催日	
8年9月28日	8年10月26日	8年12月21日 (第5回団交において表明)	8年12月21日	
10月16日				
10月22日		11月2日		
11月16日		11月22日		
11月18日				12月21日
11月20日		11月30日		
12月14日		12月21日		

エ 第7回団体交渉の開催について

申入日	組合の指定日	学園の指定日	開催日	
8年12月21日	9年2月7日	9年3月22日 (第6回団交において表明)	9年3月22日	
9年1月28日		3月7日		
2月25日				3月22日
2月28日				
3月15日		3月22日		

オ 第8回団体交渉の開催について

申入日	組合の指定日	学園の指定日	開催日	
9年3月22日	9年3月28日	9年6月28日 (第7回団交において表明)	9年6月28日	
3月24日		6月28日		
4月26日				
5月6日		5月17日		
5月27日				6月28日
5月27日				
6月18日		6月28日		

カ 第9回団体交渉の開催について

申入日	組合の指定日	学園の指定日	開催日
9年6月28日		9年9月27日 (第8回団交において表明)	
7月12日	9年7月19日		
7月16日	8月2日		
8月19日	8月30日		
9月8日		9月30日	
9月22日	9月30日		9年9月30日

キ 第130回団体交渉の開催について

申入日	組合の指定日	学園の指定日	開催日
9年9月30日		9年12月22日 (第9回団交において表明)	
10月3日		12月22日	
	9年12月22日		9年12月22日

ク 第11回団体交渉の開催について

申入日	組合の指定日	学園の指定日	開催日
9年12月22日		10年3月23日 (第10回団交において表明)	
10年1月30日	10年2月14日		
2月10日	2月21日		
3月9日		3月23日	
3月20日	3月23日		10年3月23日

ケ 第12回団体交渉の開催について

申入日	組合の指定日	学園の指定日	開催日
10年3月23日		10年7月13日 (第11回団交において表明)	
4月3日		7月13日	
5月12日	10年5月23日		
7月6日	7月13日		10年7月13日

② 団体交渉ルールについて

ア 団体交渉の場所について

組合は、一貫して学園内での団体交渉を求め、学園は一貫して学園外での団体交渉を求めている。そして、第3回以降の団体交渉はすべて学園外で行われているが、公民館等使用料のかからない場所で行われたため、費用負担の問題は生じていない。また、学園は学園内で団体交渉を行わない理由として、組合に監禁される恐れがあることを挙げているが、具体的にどのような恐れがあるのかについて疎明していない。組合は、学園内で行うことにより、移動の時間が節約でき、交渉の状況により話し合いの時間を延ばせることを挙

げているが、実際に学園外での交渉において支障があったとの疎明はない。

イ 交渉時間について

交渉時間は、第1回から第3回団体交渉では、1時間30分程度であったが、第4回から第8回団体交渉では2時間程度行っている。また、第10回団体交渉にあたって学園が1時間30分を主張し、組合が2時間を求めた後、学園が組合の要求に応じる旨表明してからは、2時間程度行うようになった。

なお、Y2理事長は、第9回団体交渉において、終了予定時刻の20分前に一方的に退席し、その他の団体交渉においても終了予定時刻を過ぎると一方的に退席している。

ウ 傍聴者の出席について

いずれの団体交渉においても、学園の管理職らが8名から25名出席しているが、前記のとおり、組合が第2回団体交渉にあたり管理職らを交渉担当者でなく傍聴者として扱うよう求めた経緯がある。また、組合は、管理職らが出席していることにより団体交渉の運営にいかなる支障があったかについての具体的事実を疎明していない。

③ 学園の団体交渉態度について

ア 総じて、組合の要求について、Y2理事長は学園の回答を読み上げるものの、回答の具体的な根拠は示さなかった。

希望退職募集問題について、Y2理事長が、新入生の募集状況が目標数を大きく割り込んでいるためであると回答したことに對して、組合が新入生の募集目標値の基準は何かと質問をしても、Y2理事長はこの質問を無視したり（第7回団体交渉）、組合が独自に調査した学園の収支についての資料を学園に示して、学園が本当に赤字なのかどうかを質しても、Y3校長が単に「赤字になります。」とだけ回答し（第9、10回団体交渉）、その後の団体交渉では、前回の回答は現在は黒字で将来は赤字になるとの趣旨であると発言したりした（第11回団体交渉）。

イ Y2理事長は、組合側交渉担当者のうち学園の教員以外の者について、フルネームやその漢字での表記、出身単組などをこと細かく問い質したり（第7、8、9、10、11、12回団体交渉）・組合側交渉担当者の写真撮影を求めたり（第8回団体交渉）、組合側の反対を押し切って写真撮影をしたり（第9、10、11、12回団体交渉）、また、学園側傍聴者全員に資料を配りながら組合側には1部しか渡さなかったこと（第5回団体交渉）や上記写真撮影を求めたこと（第8回団体交渉）に對して組合側が馬鹿なことはやめるようにと言うと、この言葉を捉えて謝罪要求を繰り返したりした。

ウ Y2理事長は、第4回団体交渉において、教職員定数削減問題に関して、生徒数減少に伴い専任講師は増やさないと回答した。この

ため、組合は、この回答の根拠となる資料として「過去3年間の学園の経営内容を示す計算書類」を第5回団体交渉において提出するよう要求した。これに対して、Y2理事長は、第5回団体交渉で、「過去の経営に対する資料である」と印刷物4点を、また、第6回団体交渉で、「経営内容の重要な参考資料である」として印刷物11点を示したが、これらの印刷物には経営内容を示す計算資料は含まれていなかった。なお、組合は、第9回団体交渉にあたり、学園が生徒数減少を理由にリストラ策を発表したことから「過去5年間の経営状況を示す学校法人会計計算書類及び収支事業会計決算報告書」の提出を文書により求めた。組合は、その文書に、学校法人会計計算書類とは、監査報告書、資金収支計算書、資金収支内訳書、人件費収支内訳書、消費収支計算書、消費収支内訳書、貸借対照表、固定資産明細表、借入金明細表、基本金明細表であり、収支事業会計決算報告書とは、貸借対照表、損益計算書、欠損金処理計算書、財産目録であることを記載した。

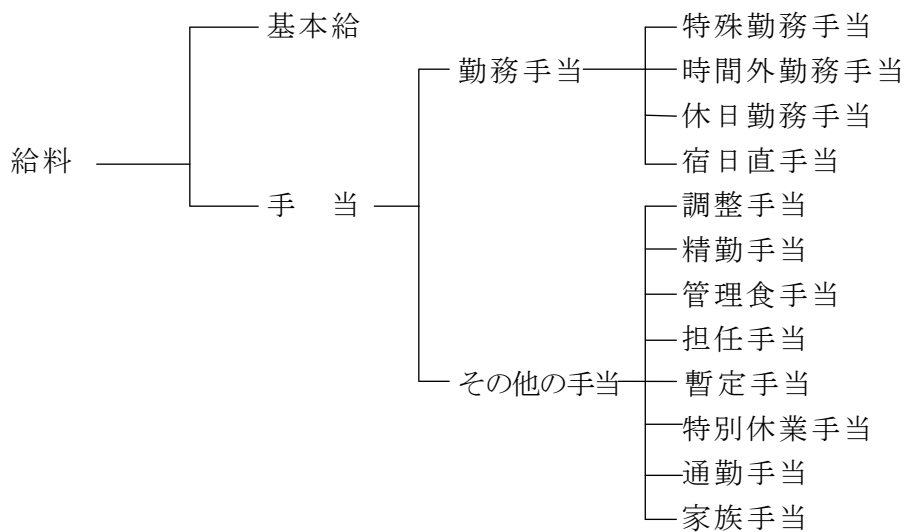
エ また、Y2理事長は、第8回団体交渉において、「今後はリストラが必要で例えば体育科全体の余剰コマ数は40となり教員2名が不要となる。X1、X2、X3、X4の各先生が希望退職されると経営上プラスになる。9年度賃金引上げ要求については、高校の教諭・専任講師一人当たり4.0%改善をしたが、48歳のX1教諭は、54歳で得られる46万2千円の基本給をもらい、さらに手当を加えると60万円になり、これは不当な利益供与を組合委員長にしていることになるので改めていきたい。」と発言し、体育科の余剰教員数の話であるにもかかわらず数学科の教諭であるX2を含め、組合員4名全員の名前を挙げて希望退職を勧め、さらに、組合委員長に学園が不当な利益供与をしているとしてX1の給料の具体的な金額を発表した。

6 賞与の査定について

(1) 給料の体系

鶴川高校の教諭および専任講師の「給与」は、「給料」「賞与」および「退職金」からなり、給料は、鶴川高等学校就業規則第37条以下および鶴川高等学校専任講師就業規則第39条以下に規定されている。

① 給料の体系は次のとおりである。



- ② 基本給は、職務の複雑、困難および責任の度合いにより、以下のとおり1等級ないし3等級に区分している。
- 1等級 校長、副校長、教頭、特に指定された教諭、事務長
- 2等級 教諭（1等級の教諭を除く。）、専任講師、養護教諭
特に指定された事務員その他の教職員
- 3等級 1等級および2等級の教職員以外の教職員
- そして、就業規則の別表で教職員給料表が定められている。
- ③ また、上記「その他の手当」のうち、「調整手当」については、鶴川高等学校教職員の手当に関する規程第2条により、「給料を調整するための調整手当の支給額は、基本給の額の8/100（専任講師にあっては5/100）に相当する額を基準とする。」と定めている。この調整手当は、後記のとおり、基本給とともに、賞与算定の基礎額となる。
- (2) 賞与の支給基準
- 「学校法人明泉学園夏季賞与、年末賞与ならびに3月一時金についての支給基準」（6年6月8日施行。以下「支給基準」という。）によれば、賞与の支給基準は要旨以下のとおりである。
- ① 第2条（算定期間）「夏季賞与については前年12月から当年5月までとし、年末賞与については6月から11月までの各半年とする。」
- ② 第4条（支給減額）「高校の専任講師について支給する場合は教諭より低い額にする。」
- なお、専任講師については、鶴川高等学校専任講師就業規則第53条に「賞与は原則として支給しない。賞与を支給する場合、その支給額、支給日その他支給にかかる細部事項については、その都度定める。」と規定している。
- ③ 第5条（賞与の算式）
- 「総支給額＝基礎額×成果比例配分率×人事考課率－減算額
基礎額は、基本給＋調整手当とする。」

ア 鶴川高校において、上記算式中の「成果比例配分率」は、教諭は夏季賞与2.0か月、年末賞与2.1か月の計4.1か月、専任講師は夏季賞与1.9か月、年末賞与2.0か月の計3.9か月が適用されている。

イ 上記算式中の「人事考課率」については60～140%の範囲で決定している。なお、7年11月6日、学園は本条に人事考課率の最低保証は60%であることを明定した。

ちなみに、人事考課率の決定範囲には推移があり、学園は5年5月27日付「経営方針に関する通達(1)」において、それまでの70～115%から55～130%に拡大し、その後、6年6月8日、70～130%に、さらに同年11月14日、現在の60～140%に変更した。

ウ また、「減算額」については、7年11月6日施行の、賞与支給基準の「細部取扱い方針」によれば、5日以上10日未満の欠勤は10%を減算するとしている。

④ 第6条（人事考課の内容）「人事考課は別に定める勤務評価票によるが、その内容は能力、成績、態度、貢献などの要素について行い、総合調整する。」

⑤ 第10条（基準の改正）「この基準の改正は理事長が行う。」

(3) 人事考課の方法

① 評価項目

支給基準第6条で定める「勤務評価票」に記載されている評価項目は、「能力」「成績」「態度」「貢献」の4項目である。

② 評価の着限点

上記各評価項目の着眼点は、以下のとおりである。

ア 「能力」について

a 仕事の遂行力を持ち、言い逃れや、責任転嫁をすることはないか。

b どんな仕事でも、直ちに、かつ的確に理解しさらに関連問題についても解決できるか。

c 仕事の手順・段取りを要領よく定め、円滑に処理しているか。

イ 「成績」について

a 授業には創意工夫をこらし、真摯に取り組み生徒の信頼を得ているかどうか。

b 生徒指導については愛情を持って接し、生徒に納得、理解させるような適切な助言と指導をすることができるかどうか。

c 生徒・保護者からの批判はあるか。指導統率力はあるか。

ウ 「態度」について

a 誠実で、節度ある言葉遣い、態度によって、内外の信頼を得ているかどうか。

b 職員としての品位を保ち、生活態度が清廉であるかどうか。

c 誰に対しても、同様な態度で接し、判断が公正で筋がとおって

いるかどうか。

エ 「貢献」について

- a 職場秩序の維持に努め、さらに業務向上のために積極的に同僚とよく協力しているか。
- b 上司の意志の伝達を完全に行い、規律に従い学園発展のために積極的に取り組んでいるかどうか。
- c 建学の精神や信望愛認の教育について自己啓発しているか。学園に不利益を与えてはいないか。
- d 愛校心と教育への情熱を持ち、学園発展向上のために協調的に取り組んでいるかどうか。

③ 評価者および評価方法

教員に対する評価者および評価方法は、次のとおりである。

ア 5年度年末賞与

X 1 および Y 6 の両教頭、Y 3 校長および Y 2 学園長（理事長兼務）の 4 名が評価者で、その後 Y 2 理事長が総合調整を行った。

評価方法は、基本的には 5 段階評価（5 点満点）を行うこととなっており、1（不満である）、2（やや不満である）、3（普通）、4（やや満足）、5（満足）となっている。そして、2 名の教頭は、それぞれ、「能力」「成績」「態度」「貢献」の 4 項目について 5 点ずつ、計 20 点分が配分され、校長は、「成績」および「態度」については 5 点ずつ、「能力」および「貢献」については 10 点ずつ、学園長は、「能力」「態度」「貢献」について 10 点ずつ、それぞれ計 30 点分が配分され評価を行った。但し、評価者が、特により高い評価を行うに値すると認める者については、5 点、10 点の満点を超える点数をつけてもよいことになっている（この取扱いは、6 年度以降の各期の勤務評価にあたっても同様である。）4 名の評価者は、被評価者 1 名について 1 枚の勤務評価票に、持回り方式で、鉛筆を用いて、順次点数をつけ、そのうえで、4 名の評価者の評価点数を合計し、これを Y 2 理事長に示し、同理事長が、総合調整を行った（この取扱いは、6 年度以降の各期の勤務評価にあたっても同様である。）Y 2 理事長が総合調整を行うにあたっては、教務部長、教頭、校長を交えて協議することとなっているが、それは、評価者相互の評価の相違を調整するというのではなく、4 名の評価者の評価点数の合計点をそのまま総合調整の点数とするか、合計点と異なる総合調整点数とするかについてである。そして、Y 2 理事長は、総合調整にあたっては、なるべく上方に修正することを心掛けており、また、合計点と異なる総合調整点数を決めた場合には、総合調整点数に合わせるために、4 名の評価者が鉛筆を用いて記入した評価点を同理事長自ら消しゴムを用いて修正している（但し、この場合、「どこをどのように修正するのか。」との申立人代理人の質問に対しては、

明確な応答を行っていない。)

総合調整された点数は、そのまま「人事考課率」として置き換えられ、賞与の算定に反映された。

イ 6年度夏季賞与

Y9教務部長、Y6教頭、Y3校長およびY2学園長の4名が評価者で、その後Y2理事長が総合調整を行った。

評価方法が、基本的には5段階評価(5点満点)を行うこと、但し、評価者が、より高い評価を行うに値すると認める者については、5点、10点の満点を超える点数をつけてもよいことになっていることは、5年度年末賞与の場合と同様である。

評価者に対する評価点数の配分は、教務部長および教頭は、それぞれ、「能力」「成績」「態度」「貢献」の4項目について5点ずつ、計20点分、校長および学園長は5年度年末賞与の場合と異なり、校長は、「能力」「成績」「態度」について5点ずつ、「貢献」については15点の計30点分、学園長は、「成績」については評価は行わず、「能力」「態度」について5点ずつ、「貢献」については20点の計30点分であった。そして、5年度年末賞与の場合と同様、4名の評価者の評価点数を合計し、これをY2理事長に示し、同理事長が、総合調整を行った。

ウ 6年度年末賞与

Y6教頭の代わりにY8補佐教頭が評価者となったこと以外、評価者および評価方法は、6年度夏季賞与の場合と同じである。

エ 7年度夏季賞与

評価者および評価方法は、6年度夏季賞与の場合と同じである。

オ 7年度年末賞与

Y6教頭が教諭の、Y8補佐教頭が専任講師の評価を分担した以外は評価者に変更はなかった。(なお、勤務評価票の評価者欄中、従来、「教務部長」と記載されていた部分は、今回から、「部長」と改められたが、実際の評価は、従来どおり教務部長であるY9があたった。)

また、従来、評価者が、より高い評価を行うに値すると認める者については、配分された点数を超える点数をつけてもよいとされていたが、このことについて、7年11月6日施行の支給基準の「細部取扱方針」で、各評価者は、配分された点数の±20の範囲で評価点数を増減することができることとした。

そのほかは6年度夏季賞与の場合と同じである。

カ 8年度夏季賞与

評価者中、「部長」については、Y9教務部長が教諭のY10生徒会部長が専任講師の評価を分担し、「教頭」については、Y6教頭が教諭の、Y8補佐教頭が専任講師の評価を分担した。

評価方法は、7年度年末賞与の場合と同じである。

キ 8年度年末賞与

評価者中、「部長」については、Y8補佐教頭が教諭の、Y10生徒会部長が専任講師の評価を分担し、「教頭」については、Y6教頭が教諭の、Y9教務部長（8年度は補佐教頭を兼ねている。）が専任講師の評価を分担した。

評価方法は、8年度夏季賞与の場合と同じであるが、学園は教職員に対し、評価項目のうち、分母が5である項目についての評価者の認定基準を下表のとおり公にした。

分子の数	認定基準
6以上	非常に満足である
5	満足である
4	やや満足である
3	普通である
2	やや不満である
1	不満である

なお、分母が15となる校長の貢献の項目、分母が20となる理事長の貢献の項目の認定基準は示されていない。

また、理事長の総合調整について、理事長の「経営的判断」から、勤務評価票の4名の評定を合計した結果が60%未満の場合は60%以上に上方修正し、評定結果が140%を越える場合は140%以下に下方修正するが、これらの場合、各評価者の記入した数字を書き替えることで、総合調整の数字と一致させることもあるとの運用も公にした。

(4) X1・X2・X3・X4の人事考課結果

X1・職崎・X3・X4の人事考課結果を、それぞれ、組合結成以前の時期と組合結成以降の時期（X4にあたっては、組合加入前の時期と加入後の時期）とに分けてみると以下のとおりである。

① X1について

ア 組合結成前

a 5年度年末賞与

	X1 教頭	Y6 教頭	Y3 校長	Y2 学園長	計
能力	—	—	10/10	20/20	30/30
成績	—	—	10/10	—	10/10
態度	—	—	10/10	20/20	30/30
貢献	—	—	10/10	20/20	30/30
計	—	—	40/40	60/60	100/100

Y2理事長の総合調整の結果 100

当時、X1は教頭職に在ったので、校長と学園長のみが評価を行っている。

b 6年度夏期賞与

	Y9 教務部長	Y6 教頭	Y3 校長	Y2 学園長	計
能力	4/5	5/5	5/5	5/5	19/20
成績	5/5	5/5	5/5	—	15/15
態度	4/5	5/5	5/5	5/5	19/20
貢献	4/5	4/5	15/15	19/20	42/45
計	17/20	19/20	30/30	29/30	95/100

Y2理事長の総合調整の結果 95

イ 組合結成後

a 6年度年末賞与

	Y9 教務部長	Y8 補佐教頭	Y3 校長	Y2 学園長	計
能力	4/5	4/5	3/5	3/5	14/20
成績	4/5	4/5	3/5	—	11/15
態度	3/5	3/5	3/5	3/5	12/20
貢献	4/5	4/5	11/15	14/20	33/45
計	15/20	15/20	20/30	20/30	70/100

Y2理事長の総合調整の結果 70

b 7年度夏期賞与

	Y9 教務部長	Y6 教頭	Y3 校長	Y2 学園長	計
能力	5/5	5/5	5/5	3/5	18/20
成績	5/5	5/5	5/5	—	15/15
態度	4/5	4/5	4/5	3/5	15/20
貢献	3/5	3/5	13/15	17/20	36/45
計	17/20	17/20	27/30	23/30	84/100

Y2理事長の総合調整の結果 84

c 7年度年末賞与

	Y9 教務部長	Y6 教頭	Y3 校長	Y2 学園長	計
能力	3/5	3/5	3/5	3/5	12/20
成績	3/5	3/5	3/5	—	9/15
態度	2/5	2/5	2/5	2/5	8/20
貢献	2/5	2/5	12/15	16/20	32/45

計	10/20	10/23	20/30	21/30	61/100
---	-------	-------	-------	-------	--------

Y 2 理事長の総合調整の結果 61

d 8年度夏季賞与

	Y 9 教務部長	Y 6 教頭	Y 3 校長	Y 2 学園長	計
能力	4 / 5	4 / 5	4 / 5	4 / 5	16 / 20
成績	4 / 5	4 / 5	4 / 5	—	12 / 15
態度	2 / 5	2 / 5	2 / 5	2 / 5	8 / 20
貢献	3 / 5	3 / 5	9 / 15	10 / 20	25 / 45
計	13 / 20	13 / 20	17 / 30	16 / 30	61 / 100

Y 2 理事長の総合調整の結果 61

e 8年度年末賞与

	Y 8 補佐教頭	Y 6 教頭	Y 3 校長	Y 2 学園長	計
能力	4 / 5	4 / 5	4 / 5	4 / 5	16 / 20
成績	4 / 5	4 / 5	4 / 5	—	12 / 15
態度	2 / 5	2 / 5	2 / 5	2 / 5	8 / 20
貢献	3 / 5	3 / 5	9 / 15	10 / 20	25 / 45
計	13 / 20	13 / 20	19 / 30	16 / 30	61 / 100

Y 2 理事長の総合調整の結果 61

② X 2 について

ア 組合結成前

a 5年度年末賞与

	X 1 教頭	Y 6 教頭	Y 3 校長	Y 2 学園長	計
能力	5 / 5	5 / 5	10 / 5	10 / 10	30 / 30
成績	5 / 5	5 / 5	5 / 5	—	15 / 15
態度	5 / 5	5 / 5	5 / 5	10 / 10	25 / 25
貢献	5 / 5	5 / 5	10 / 10	10 / 10	30 / 30
計	20 / 20	20 / 20	30 / 30	30 / 30	100 / 100

Y 2 理事長の総合調整の結果 100

b 6年度夏季賞与

	Y 9 教務部長	Y 6 教頭	Y 3 校長	Y 2 学園長	計
--	-------------	-----------	-----------	------------	---

能力	5 / 5	5 / 5	5 / 5	5 / 5	20 / 20
成績	5 / 5	5 / 5	5 / 5	—	15 / 15
態度	4 / 5	4 / 5	5 / 5	5 / 5	18 / 20
貢献	4 / 5	4 / 5	15 / 15	19 / 20	42 / 45
計	18 / 20	18 / 20	30 / 30	29 / 30	95 / 100

Y 2 理事長の総合調整の結果 95

イ 組合結成後

a 6年度年末賞与

	Y 9 教務部長	Y 6 教頭	Y 3 校長	Y 2 学園長	計
能力	4 / 5	4 / 5	3 / 5	3 / 5	14 / 20
成績	4 / 5	4 / 5	3 / 5	—	11 / 15
態度	3 / 5	3 / 5	3 / 5	3 / 5	12 / 20
貢献	4 / 5	4 / 5	11 / 15	14 / 20	33 / 45
計	15 / 20	15 / 20	20 / 30	20 / 30	70 / 100

Y 2 理事長の総合調整の結果 70

b 7年度夏季賞与

	Y 9 教務部長	Y 6 教頭	Y 3 校長	Y 2 学園長	計
能力	5 / 5	5 / 5	5 / 5	5 / 5	20 / 20
成績	5 / 5	5 / 5	5 / 5	—	15 / 15
態度	3 / 5	3 / 5	3 / 5	5 / 5	14 / 20
貢献	3 / 5	3 / 5	13 / 15	19 / 20	38 / 45
計	16 / 20	16 / 20	26 / 30	29 / 30	87 / 100

Y 2 理事長の総合調整の結果 87

c 7年度年末賞与

	Y 9 教務部長	Y 6 教頭	Y 3 校長	Y 2 学園長	計
能力	3 / 5	3 / 5	3 / 5	3 / 5	12 / 20
成績	3 / 5	3 / 5	3 / 5	—	9 / 15
態度	2 / 5	2 / 5	2 / 5	2 / 5	8 / 20
貢献	2 / 5	2 / 5	12 / 15	18 / 20	34 / 45
計	10 / 20	10 / 20	20 / 30	20 / 30	60 / 100

Y 2 理事長の総合調整の結果 63

d 8年度夏季賞与

	Y 9 教務部長	Y 6 教頭	Y 3 校長	Y 2 学園長	計
能力	4 / 5	4 / 5	4 / 5	4 / 5	16 / 20
成績	4 / 5	4 / 5	4 / 5	—	12 / 15
態度	2 / 5	2 / 5	2 / 5	2 / 5	8 / 20
貢献	3 / 5	3 / 5	9 / 15	11 / 20	26 / 45
計	13 / 20	13 / 20	19 / 30	17 / 30	62 / 100

Y 2 理事長の総合調整の結果 62

e 8年度年末賞与

	Y 8 補佐教頭	Y 6 教頭	Y 3 校長	Y 2 学園長	計
能力	4 / 5	4 / 5	4 / 5	4 / 5	16 / 20
成績	4 / 5	4 / 5	4 / 5	—	12 / 15
態度	2 / 5	2 / 5	2 / 5	2 / 5	8 / 20
貢献	3 / 5	3 / 5	9 / 15	11 / 20	26 / 45
計	13 / 20	13 / 20	19 / 30	17 / 30	62 / 100

Y 2 理事長の総合調整の結果 62

③ X 3について

ア 組合結成前

a 5年度年末賞与

	X 1 教頭	Y 6 教頭	Y 3 校長	Y 2 学園長	計
能力	5 / 5	5 / 5	10 / 10	10 / 10	30 / 30
成績	5 / 5	5 / 5	5 / 5	—	15 / 15
態度	5 / 5	5 / 5	5 / 5	10 / 10	25 / 25
貢献	10 / 5	10 / 5	15 / 10	15 / 10	50 / 30
計	25 / 20	25 / 20	35 / 30	30 / 30	120 / 100

Y 2 理事長の総合調整の結果 120

b 6年度夏季賞与

	Y 9 教務部長	Y 6 教頭	Y 3 校長	Y 2 学園長	計
能力	5 / 5	4 / 5	5 / 5	5 / 5	19 / 20
成績	4 / 5	5 / 5	5 / 5	—	14 / 15
態度	4 / 5	5 / 5	5 / 5	5 / 5	19 / 20
貢献	5 / 5	5 / 5	15 / 15	20 / 20	45 / 45
計	18 / 20	19 / 20	30 / 30	30 / 30	97 / 100

Y 2 理事長の総合調整の結果 100

なお、評価者4名の合計は97であるが、Y2理事長が総合調整において、100に上方修正した。

イ 組合結成後

a 6年度年末賞与

	Y9 教務部長	Y8 補佐教頭	Y3 校長	Y2 学園長	計
能力	4 / 5	4 / 5	3 / 5	3 / 5	14 / 20
成績	4 / 5	4 / 5	3 / 5	—	11 / 15
態度	3 / 5	3 / 5	3 / 5	3 / 5	12 / 20
貢献	4 / 5	4 / 5	11 / 15	14 / 20	33 / 45
計	15 / 20	15 / 20	20 / 30	20 / 30	70 / 100

Y2理事長の総合調整の結果 70

b 7年度夏季賞与

	Y9 教務部長	Y6 教頭	Y3 校長	Y2 学園長	計
能力	5 / 5	5 / 5	5 / 5	4 / 5	19 / 20
成績	5 / 5	4 / 5	5 / 5	—	15 / 15
態度	4 / 5	4 / 5	4 / 5	4 / 5	16 / 20
貢献	3 / 5	3 / 5	13 / 15	15 / 20	34 / 45
計	17 / 20	17 / 20	27 / 30	23 / 30	84 / 100

Y2理事長の総合調整の結果 91

なお、評価者4名の合計は84であるが、Y2理事長が総合調整において、91に上方修正した。

c 7年度年末賞与

	Y9 教務部長	Y8 補佐教頭	Y3 校長	Y2 学園長	計
能力	3 / 5	3 / 5	3 / 5	4 / 5	1 / 20
成績	3 / 5	3 / 5	3 / 5	—	9 / 15
態度	3 / 5	3 / 5	3 / 5	4 / 5	13 / 20
貢献	3 / 5	3 / 5	11 / 15	15 / 20	32 / 45
計	12 / 20	12 / 20	20 / 30	23 / 30	67 / 100

Y2理事長の総合調整の結果 67

d 8年度夏季賞与

	Y10 生徒会部長	Y8 補佐教頭	Y3 校長	Y2 学園長	計
能力	4 / 5	4 / 5	4 / 5	4 / 5	16 / 20

成績	4 / 5	4 / 5	4 / 5	—	12 / 15
態度	4 / 5	4 / 5	4 / 5	4 / 5	16 / 20
貢献	3 / 5	3 / 5	10 / 15	16 / 20	23 / 45
計	15 / 20	15 / 20	22 / 30	24 / 30	76 / 100

Y 2 理事長の総合調整の結果 76

e 8年度年末賞与

	Y 10 生徒会部長	Y 9 補佐教頭	Y 3 校長	Y 2 学園長	計
能力	5 / 5	5 / 5	5 / 5	5 / 5	20 / 20
成績	4 / 5	4 / 5	4 / 5	—	12 / 15
態度	4 / 5	4 / 5	3 / 5	3 / 5	14 / 20
貢献	3 / 5	3 / 5	9 / 15	12 / 20	27 / 45
計	16 / 20	16 / 20	21 / 30	20 / 30	73 / 100

Y 2 理事長の総合調整の結果 73

④ X 4 について

ア 組合加入前

X 4 は、8 年 1 月に組合に加入したが、組合加入前の 5 年度年末ないし 7 年度年末までの勤務評価の総合調整結果は、毎回「100」であった。

イ 組合加入後

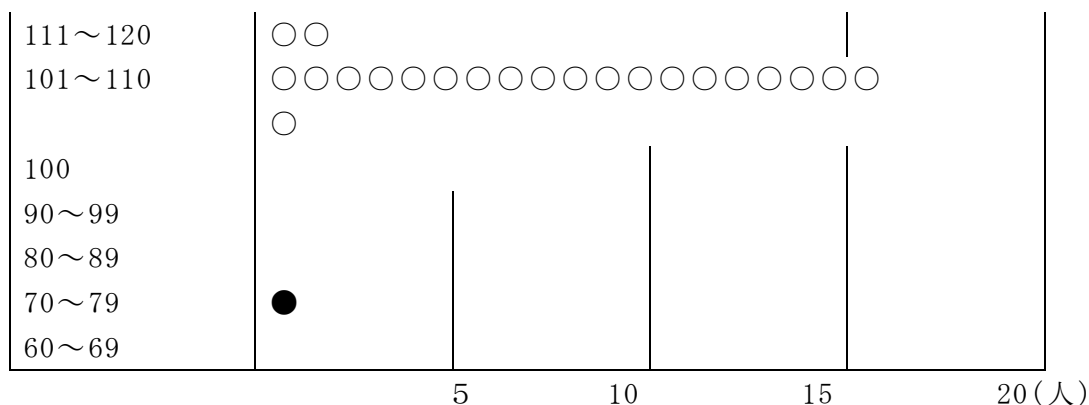
a 8年度夏季賞与

	Y 10 生徒会部長	Y 8 補佐教頭	Y 3 校長	Y 2 学園長	計
能力	4 / 5	4 / 5	4 / 5	4 / 5	16 / 20
成績	5 / 5	4 / 5	4 / 5	—	13 / 15
態度	5 / 5	5 / 5	5 / 5	5 / 5	20 / 20
貢献	5 / 5	5 / 5	15 / 15	20 / 10	45 / 45
計	19 / 20	18 / 20	28 / 30	29 / 30	94 / 100

Y 2 理事長の総合調整の結果 94

b 8年度年末賞与

	Y 10 生徒会部長	Y 9 補佐教頭	Y 3 校長	Y 2 学園長	計
能力	4 / 5	4 / 5	4 / 5	4 / 5	16 / 20
成績	4 / 5	4 / 5	4 / 5	—	12 / 15
態度	4 / 5	4 / 5	4 / 5	4 / 5	16 / 20
貢献	4 / 5	4 / 5	12 / 15	16 / 20	36 / 45



[100%未満の査定を受けた教員数とその割合および組合員数]

		教員数 (人)	100%未満の 教員数(人)	教員のうち 100%未満者 の割合(%)	100%未満の組 合員数(組合員 全員)(人)
6年度 年末賞与	教 諭 専任講師	57 22	6 1	11 5	2 1
7年度 夏季賞与	教 諭 専任講師	55 19	4 1	7 5	2 1
7年度 年末賞与	教 諭 専任講師	54 18	9 1	17 6	2 1
8年度 夏季賞与	教 諭 専任講師	55 16	8 2	15 13	2 2
8年度 年末賞与	教 諭 専任講師	55 16	18 4	33 25	2 2

② 上掲の2つの表に記載の人事考課率の全体的状況から、大多数の教員は、ア そもそも4名の評価者による評価の合計点数が100点以上であったか、イ 仮に4名の評価者による評価の合計点数が100点未満であっても、総合調整により100点以上に引き上げられたか、のいずれかに該当するものであることが、容易に推定される（8年度年末賞与については、それ以前に比して、100%未満の者の数が増加しているけれども、それでも、100%以上の者は全体の約2/3に上っている。）。

そして、上記アに関しては、4名の評価者による各項目の評価は、おしなべて5/5であるか、もしくはある項目で5/5でなかったとしても、同一の評価者の他の項目における評価は5/5を超えるか、他の評価者のある項目の評価が5/5を超えているなどの結果、4名の評価者による評価の合計点数が100点以上となっていることが窺える。また、上記イの場合が現実であり得ることは、Y2理事長が、総合調整にあたっては、なるべく上方に修正することに心掛けていることか

らも裏付けられる。

- ③ 前記のとおり、学園は、7年度夏季賞与以降については、人事考課率の分布を示す資料を提出しなかったが、6年度年末賞与においては、前掲の「6年度年末賞与人事考課率の分布」にみるとおり、100%を超える者が相当多数存在し、また、7年度夏季賞与以降についても人事考課率は60～140%とされ、かつ、人事考課率の運用上、100%を超える評価を厳格に行う取扱いがなされるようになったとの事実も特には見出せず、さらに、本件審問においてY2理事長は、8年度夏季賞与の場合にも、正確な人数はともかく、少なくとも10名強は100%を超える者が存在した事実を肯定していることなどに徴すれば、7年度夏季・年末賞与、8年度年末賞与においても100%を超える者が存在することが窺える。

第2 判断

1 組合の申立人適格について

(1) 被申立人の主張

組合は、以下のような理由により、労働組合法第2条のいわゆる自主性の要件を欠くから、本件申立ては却下すべきである。

- ① X2は、組合結成時および結成後の7年3月まで、特別活動部長という管理職であった。X2は教職員の賞与減額や学年主任、教科主任、部活動委員会委員長の決定に関与してきた。また、服務規律違反の教員に指導、注意を与える権限を持っており、始末書を記入させるなどした。

つまり、X2は、労働組合法第2条但書第1号中の「労働者の昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」であった。

- ② 委員長のX1は、組合結成時の給料が高額である。したがって、組合は経済的地位の向上を主たる目的としたものとはいえない。
- ③ Y5は、組合結成後の6年11月25日まで16年以上学園の監事であった。Y5は、監査にあたって、毎年、学園の管理運営は不適正ではないと報告してきたにもかかわらず、組合結成半年前の6年3月22日に一度だけ、学園の管理運営は不適正であるとの内容の「管理運営報告書」を提出した。その後、組合はこの「管理運営報告書」を趣意書の裏付けとして引用している。この経過から、Y5が実質的に組合員であることは明らかであり、学園の利益確保を任務とする法人役員である監事が実質的に組合の指導的地位を占めている。
- ④ Y4は、学園の事務局長兼鶴川高校事務長であり、学園の評議員でもあった。同人は、組合結成前の6年3月31日に退職したが、同人の主導のもとに、Y2理事長の追放と「Y4グループ」の復権を目指して、結成されたのが組合である。
- ⑤ Y5元監事およびY4元事務局長は、X1、X2およびX3らとと

もに文部省と東京都を訪れ、学園や理事長を非難する申入れを行った。
これは、組合の影の設立者・指導者が表面に現れたものである。

- ⑥ さらに、趣意書並びに文部省および東京都への告發文書の内容とその行動を見ると、組合の目的は、教職員の賃金、一時金、所定労働時間数等の労働条件の改善要求よりも、学園の組織運営やY2理事長への非難・中傷が中心である。

(2) 申立人の主張

- ① X2は組合結成後の7年3月まで特別活動部長であった。しかし、特別活動部長に与えられている権限からみて、労働組合法第2条但書第1号には該当しない。
- ② X1はかつて教頭であったことは事実である。しかし、組合結成時はすでに教頭職にはなかった。
- ③ 法人役員およびそれに準ずるものが組合を主導している事実は存在しない。

Y4元事務局長およびY5元監事が組合員らとともに文部省と東京都を訪れたのは、組合の主張する事実を裏付けるための参考人として同行してもらったにすぎない。

- ④ 趣意書には、「鶴川高等学校教職員の地位の向上および労働条件の改善の為」組合が結成されることを明記している。結成当時の団体交渉要求事項においても、労働条件をめぐる事項を掲げている。なお、趣意書には、「学園並びに鶴川高等学校の民主的運営の確立」をも掲げてはいるが、この目的は付随的に掲げられたものに過ぎない。また、Y2理事長らを批判した部分は、労働組合結成の必要なゆえんを分析・記述したものであり、労働組合結成の必要性を訴えるために必要・不可欠な部分である。

(3) 当委員会の判断

- ① X2は組合結成当時、特別活動部長であった。特別活動部長は、文化祭、体育祭、一斉下校訓練、防災訓練などの原案作りや、10名ほどの部員に対するこれらの行事の作業分担の決定に携わっていることが窺えるものの、職員の配置の権限は明泉学園組織運営規程別表により校長にあり、また、特別活動部員の任命も職員の制裁も、特別活動部長の権限事項ではない。したがって、いずれの面からみても労働組合法第2条但書第1号中の、「昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」には該当しない。
- ② 学園は、組合結成時におけるX1の給料は、一般教職員の約2倍にあたり、校長に次ぐ高額であるから、組合は経済的地位の向上を主たる目的としたものとはいえないと論難する。しかしながら、学園が当委員会に示したX1の給料額が、他の一般教職員の約2倍であるとか、校長に次ぐ高額であったとしても、その一事をもってX1の労働者性を疑わせる疎明資料とはなりえず、また、X1の給料額を根拠として

組合が経済的地位の向上を主たる目的としていないということは論理の飛躍でしかないから、学園の上記主張は採用することができない。

- ③ 組合が学園関係者に配付した趣意書にY5監事の管理運営報告書、Y4事務局長の退職届の文面と一致する記載があること、また、組合員らが文部省と東京都を訪問した際に、Y5元監事およびY4元事務局長が同行したことは事実であるけれども、Y4元事務局長の主導のもとに組合が結成されたとか、Y5元監事が実質的に組合の指導的地位を占めているとの学園の主張を裏付けるに足る具体的な疎明はない。
- ④ また、学園は、組合が作成した趣意書の記載内容や組合の行った対行政庁行動からみて、組合の主な目的は労働条件の改善の実現よりも学園の組織運営やY2理事長への非難・中傷にある旨主張するけれども、趣意書には、「鶴川高等学校教職員の地位の向上および労働条件の改善の為、労働組合法に基づき鶴川高等学校改革の会を結成する。」との記載もあり、組合結成の目的は明確にされているのみならず、団体交渉議題についても労働条件をめぐる事項がはっきりと掲げられている。したがって、学園の上記主張は採用することができない。
- ⑤ 以上のとおりであるから、組合は労働組合法第2条のいわゆる自主性の要件を欠き、したがって本件申立ては却下すべきであるとの学園の主張には理由がない。

2 団体交渉の申入れに対する学園の対応について

(1) 申立人の主張

本件団体交渉は、6年11月2日から4年1か月の間に12回開催されている。しかしながら、学園の対応は、①組合の希望する団体交渉期日とは著しくかけ離れた期日を一方的に指定する、②鶴川高校内での団体交渉開催に応じない、③一方的に団体交渉時間を限定する、④団体交渉期日に多数の管理職に出張命令を出し傍聴者として出席させ組合に圧力をかける、⑤組合の要求事項に対し具体的根拠を示さずに拒否回答をし組合側の質問には一切答えようとせず、また、資料の提供を求めてもこれに応じない、⑥毎回のように組合側出席者に自己紹介を強要し顔写真の撮影を行うなど、見せかけの団体交渉に終始している。

(2) 被申立人の主張

組合側は、趣意書の送付により学園を混乱に陥れて早急な団体交渉開催への対応を困難にさせ、また、団体交渉申入れから短い間隔で交渉期日を設定したり、学園が交渉に応じられない多忙な時期を交渉期日に指定するなどし、回答期限までに学園が回答していないとの既成事実を強引に作り出しては、争議行為に及ぶなどの嫌がらせを行い、円滑な労使関係を築く意思を持ち合わせていなかった。

また、組合側は、第2回ないし第6回団体交渉など、25項目以上の議題を提示し、十分議論する時間を確保しようとせず、あるいは、団体交渉ルール問題や、団体交渉会場の費用問題、学園側傍聴者の問題など、

議題と無関係な事柄を採り上げ時間を費やした。

学園は、団体交渉ルール問題等に終始した第2回、第3回団体交渉以外は、議題に即した回答を行っており、組合側は、学園の拒否回答が気に入らないため、説明になっていないと主張するに過ぎないのである。また、資料の提供については、学園なりに工夫して事実とかけ離れないものを提出しており、第9回以降の団体交渉で組合が要求する資料は、経営上の秘密事項であるから提供できないものである。

以上のように、組合は、抗議行動などにより労使関係を不安定にしたうえ、開示困難な資料の提出を敢えて求めるなどして、学園を追い込むことに躍起になっているのである。組合が救済を求めるならば、組合自体の態度を改めることが必要である。

(3) 当委員会の判断

① 本件の団体交渉は、すべて学園が団体交渉の席上もしくは団体交渉を応諾するとの文書において指定した期日で行われ、組合が最初に団体交渉申入れを行ってから、もしくは各団体交渉の間の期日はおおむね3ヵ月以上間隔が開いている。組合は、結成以来再三にわたって具体的期日を挙げて団体交渉を申し入れたが、学園は学園が指定した期日以外の申入れには一切応じていない。

このような事実を徴すれば、組合は、学園が指定した期日でなければ、団体交渉が実現しないため、やむを得ず学園が指定した期日を受け入れたものと解される。

また、学園は、第1回団体交渉以降、組合が指定した期日に開催しないことについて何ら組合に説明していない。

② また、ようやく開催された団体交渉においても、学園は、組合の要求に対する回答は読み上げるものの、回答についての具体的根拠は示さず、教職員定数削減問題について、学園が生徒数減少に伴い専任講師は増やさないと回答した根拠として組合が要求する「過去3年間の学園の経営内容を示す計算書類」に関しても、これに対応する資料を示さなかった。しかも、希望退職募集問題について、Y2理事長が、新入生の募集状況が目標数を大きく割り込んでいるためであると回答したことに対して、組合が新入生の募集目標値の基準は何かと質問をしても、Y2理事長はこの質問を無視したり（第7回団体交渉）、組合が独自に調査した学園の収支についての資料を、学園に示して、学園が本当に赤字なのかどうかを質しても、Y3校長は、単に「赤字になります。」とだけ回答し（第9、10回団体交渉）、その後の団体交渉では、前回の回答は、現在は黒字で将来は赤字になるとの趣旨であると発言したりしたこともあった（第11回団体交渉）。

③ さらに、学園は、組合側団体交渉担当者のうち、学園の教員以外の者について、フルネームや漢字での表記、出身単組などをこと細かに問い質したり（第7、8、9、10、11、12回団体交渉）、組合側の交

渉担当者の写真撮影を求めたり（第8回団体交渉）、組合側の反対を押し切って写真撮影を行ったりした（第9、10、11、12回団体交渉）。

- ④ 以上の学園の対応をみれば、学園は、団体交渉の開催期日を理由もなく引き延ばしたうえ、団体交渉の席上でも、さしたる必要性が感じられないにもかかわらず、ことさら組合側交渉担当者の特定に時間を費やしたり、写真撮影を行ったりするなど異例な対応を行い、肝心の学園の回答については、その根拠を十分に示さなかったのであって、組合との合意の形成を目指して真摯に団体交渉を行っていたものとは到底認められない。

そして、本件証拠調べの結果並びに審査手続の全趣旨に照らして、上記のような学園の態度を放置すれば、学園が再びこれを反復するおそれが多分にあると解されるから、将来にわたる救済命令を発することが必要である。

- ⑤ ところで、申立人らは、学園が組合だけでなく東私教に対しても、誠実に団体交渉を行うことを求めている。確かに、東私教は組合と連名で、学園に対して、6年12月12日に団体交渉を申入れ、また、7年2月12日には東私教単独で団体交渉の開催を求める通告書を提出した。しかしながら、その後は、もっぱら組合が単独で団体交渉を申し入れており、開催されるようになった団体交渉には、組合側交渉担当者として組合のX1らとともに東私教の役員も出席しており、学園も東私教の役員の出席を認めている（第1、5頁）。このような事情を考慮すれば、組合との間で学園が誠意をもって団体交渉を行うことを命ずれば、救済として十分であると解される。

また、申立人らは、団体交渉の場所・時間・管理者の出席・組合が求める資料の提出等の点についても救済を求めている。しかしながら、団体交渉の場所・時間・管理者の出席の問題については、本件結審時点では、団体交渉を行ううえでの大きな障害になっているとは認められない。また、団体交渉において使用者が組合に提示すべき資料は、特定された団体交渉議題との関係においてその都度異なるものであるから、使用者に対し、将来にわたって包括的に、組合が求める資料の提出を命ずることは適当ではない。

したがって、団体交渉問題に関する救済は、主文のとおりとする。

3 「譴責処分」について

(1) 申立人の主張

趣意書の記載内容は6年3月まで学園の運営の中核にいたY4元事務局局長および学園の監事を務めていたY5から聴取したもので真実であり、仮に真実でなくとも組合が両名の説明を信じたことには相当の理由がある。

また、趣意書の配付先は、いずれも組合の結成および学園の状況を告げるのが有用かつ必要な範囲であった。鶴川高校以外の学園の教職員に

については、使用者が同一であるから、組合の将来の組織化を展望しながら組合に対する理解と協力を求める点で配付の必要性があり、PTA役員については、学校においては生徒が在籍していることから、組合の結成とその活動が生徒の保護者に理解されていることが有用かつ必要であった。

(2) 被申立人の主張

趣意書の記載内容は事実と反し、どの部分をとっても学園および理事長を誹謗・中傷するものであるとともに、PTA役員、旧役員、保護者評議員および学園の全体像は必ずしも知りえない教職員を底知れぬ混乱に陥れる内容である。したがって、かかる文書の配付を行ったX1、X2、X3の行為は、いずれも鶴川高等学校就業規則第63条(2)項または鶴川高等学校専任講師就業規則第57条(2)項の「学校の名誉、信用を著しく傷つけ、又は学校内の風紀秩序をみだし、教職員としてあるまじき行為をしたとき。」に該当するものであるから、上記3名に対し、譴責処分を行ったとしても、決して不相当ではない。また、制裁処分通知書は26通発したが、それは、その都度、上記3名の非行を咎め、今後、同様の行為に及ばないよう警告する趣旨であり、制裁処分通知書の数の分だけ譴責処分が行われたものと解すべきではなく、譴責処分の回数は組合員3名に対して各1回である。かように理解すべきが相当なのは、制裁処分通知書は26通作成されながら、処分の程度はすべて譴責処分であり、それより重い処分は一度も行っていないからである。仮に、学園が上記3名に対し、非行の1回1回について処分を行う意思を有するのであれば、非行が度重なることを理由に、処分はより重いものを選ぶこととなるが、そのような措置をとらなかったのは、上記3名の文書配付行為のひとつひとつを独立した非行と捉えて格別に制裁処分を行う意向ではなかったからである。

(3) 当委員会の判断

① 前記第1、4(1)で認定したとおり、本件趣意書には、Y2理事長の学園運営に対する強い批判が記載されているから、学園関係者からこの文書入手した同理事長が、一読して不快感をもったであろうことは推測するに難くない。

しかしながら、本件趣意書の記述に関連するものとして、少なくとも以下の事実が認められる。

ア 本件審査手続に提出された当事者双方の資料に徴すれば、62年に文部省から、「明泉学園組織運営規程」第7条により設置されている「参事」のあり方について、「5名全員がY1一族で占められ、報酬がかなりの額であること、これに見合う活動成果が確認できないことなどからみて改善措置を期待する。」との指摘のほか、学園運営の適正化に関して指摘を受けた事項(第1、4(6)①)が、上記趣意書配付までの時点ですべて解決されていたとまでは認めがたい

こと、

イ Y2理事長は、鶴川高校の校務分掌を変更したり、ライン系統を変更したり、「鶴川高等学校校務運営規程」に、「(職員)会議の開催は校長が決定し、会議は校長が主宰する。ただし、理事長が参加する会議にあっては、理事長が主宰することがある。」との規定を設けることにより、同理事長の職員会議への出席を可能としたりしたが、これらの決定過程で、Y3校長と協議した形跡は何ら窺えないこと、

ウ Y2理事長は、理事会の協議を経ることなく、Y4事務局長を解任したこと、

したがって、上記の事実に鑑みれば、趣意書には、「所轄庁の指導方針である管理運営の適正化に逆行し」、「独断専行の学校運営」、「学園の私物化」、「鶴川高等学校の機能は麻痺状態にある」、「鶴川高等学校は混乱状態に陥り、その存続が危ぶまれようとしている」などの刺激のもしくは誇張的と思われる表現があることは否定できないが、Y2理事長に対する侮蔑的表現や、同理事長の私行に関する暴露的記述までがなされているわけではないから、上記のような文言は、組合を結成したX1らの抱いている、Y2理事長の学園経営に対する不満と危機感を端的に表現したものと解すべきである。

そして、趣意書を全体としてみると、学園運営の現状と展望についてのX1らの評価を前提として、同人らが組合を結成した事実を学園関係者に知らせ、理解と協力とを訴えることを目的としたものであり、被申立人の主張するように、故なく虚構の事実を構えて専ら学園およびY2理事長を排謗・中傷するものであったとか、学園全体を底知れぬ混乱に陥れる危険性を孕んでいたとは認め難い。

したがって、X1らの本件趣意書配付行為は、組合の情宣活動として正当な範囲内にある。

なお、組合は、学園の教職員だけではなく、新旧PTA役員にも趣意書を配付しているが(第1、4(1))、趣意書の目的および内容は上記のとおりであり、PTA役員の場合には、通常、一般の保護者よりも学園の現状を知っている筈であるから、趣意書が配付されても、それにより不安や動揺を生じさせる恐れは小さかったものと考えられる。したがって、新旧PTA役員に対する趣意書の配付は、上記の結論に影響を与えるものではない。

② そこで、以下において、学園がX1・X2・X3の3名に対して行った上記趣意書配付行為を理由とする譴責処分が、不当労働行為に該当するか否かについて検討する。

ア 学園が提出した準備書面の記載および本件審問におけるY2理事長の供述から、同理事長は、自分が理事長に就任する以前においては、Y4とY5の両名が鶴川高校を実質的に支配する実力者であり、

X 1ら3名は、Y 4とY 5の両名に連なる者であると認識して、これらの者を快く思っていなかったことが十分に窺える。

- イ 学園は、X 1・X 2・X 3の3名に対し、譴責処分を行うにあたり、弁明の機会を与えなかった。これは、趣意書に、Y 4の退職届およびY 5が作成しY 2理事長に提出した管理運営報告書に記載されている文言と同趣旨のことが記載されていたことから、趣意書を手し、これを読んだY 2理事長が、X 1ら3名は、Y 4・Y 5両名の意を受けて、組合を結成し、自分の行っている学園の管理運営を批判する見解を公にしたと決めつけ、X 1ら3名に対する嫌悪の情を増幅させて、何ら弁明の機会を与えなかったものと解される。
- ウ 6年11月19日、Y 2理事長は、X 1ら3名に対し「学園長」の肩書で第1回目の制裁処分通知書を渡しているけれども、その一方で、同日、学園の教職員に対し、同じく「学園長」の肩書で、本件趣意書に係る「郵送文書について」と題する文書を出した。この文書は、Y 2理事長の学園運営を批判する趣意書の記述に対応する形で反論を行っておらず、「最近、一部の人が学園の平穩を崩そうとしていますので、皆さんにおかれましては、十分に注意して下さい。」とか、「場合によっては、その中に学校にとって過去の者達も加わっている可能性もあります。」とか、「皆さんは、こうした者たちに惑わされないようにしてください。」などと記述しているものであった(第1、4(4))。それ故、この文書の性格は、X 1・X 2・X 3の3名が、Y 4・Y 5両名の意を受け、公然と自分に立ち向かってきたと受け止めて、学園関係者に対し、X 1らの結成した組合に同調しないよう呼びかけるというものであったと解さざるをえない。
- エ 学園は、学園関係者から趣意書が学園に届けられる都度、X 1・X 2・X 3の3名に対し、制裁処分通知書を渡すという行為を反復した(第1、4(3))。本件趣意書は、複数の学園関係者に配付されていても、行為としては1回限りのものであるから、仮に、譴責処分が相当であるとしても、当該制裁処分の発令行為としての意味をもつ被処分者に対する制裁処分通知書の交付は1回に止めるべきことは当然の事理である。しかるに、学園は、これに違背して譴責処分の回数は組合員3名に対して各1回であるとしつつ、上記のとおり、被処分者であるX 1ら3名に対し、反復して制裁処分通知書を渡すという行為を行った。この点について、学園は、当該行為の正当性を縷々主張するけれども、畢竟独自の見解というべきであり、到底、採用することはできない。上記のとおり、制裁処分通知書の交付が当該制裁処分の発令行為としての意味をもつ以上、例え、学園側においては人事上、趣意書の配付を理由とする譴責処分の回数は1回として取り扱っているとしても、学園が行った本件制裁処分通知書の反復交付行為は、事実上、その都度譴責処分を発令したも

のであると解さざるを得ないほど、常軌を逸したものであり、X 1
ら 3 名に対する Y 2 理事長の強い嫌悪の感情を物語るというべきで
ある。

オ さらに、Y 2 理事長は、第 8 回団体交渉の席上、X 1・X 2・X
3・X 4 の 4 名の組合員全員が退職してくれることを望む発言まで
も行っている（第 1、5 (16)③エ）。

カ 前記判断のとおり、Y 2 理事長は、団体交渉においても、団体交
渉の開催期日を理由もなく引き延ばしたうえ、団体交渉の席上でも、
さしたる必要性が感じられないにもかかわらず、ことさら出席者の
特定に時間を費やしたり、写真撮影を行ったりするなど異例な対応
を行い、肝心な学園の回答についてはその根拠を十分示さない態度
を取り、誠意ある対応を行っていない。

以上の事実を総合すれば、本件譴責処分の実の理由は、Y 2 理事長
が、Y 4 と Y 5 の両名に連なる者であると目して、かねてから嫌悪し
ていた X 1・X 2・X 3 の 3 名が、組合を結成したうえ、自分に対す
る批判を含む趣意書を学園関係者に配付したことから、X 1 ら 3 名に
対する嫌悪の情を増幅させ、かつ、X 1 ら 3 名の自主的な協議・決定
にもとづく組合活動を封じる意図をもってなされたものであると解す
ることが相当である。したがって、本件譴責処分は、組合活動を理由
とする不利益取扱いに該るとともに、組合の自主的運営に対する支配
介入にも該る。

4 賞与の査定について

(1) 申立人の主張

- ① X 1・X 2・X 3 は、5 年度夏季・年末、6 年度夏季賞与はいずれ
も 100% 以上の評価がなされ、そのとおり支給されていた。組合員 3
名は、組合結成以降一層勤務に力を入れてきた。ところが、6 年度年
末に至って、いずれも、30% 減額された。公正に査定されていれば、
査定者が勤務評価票の内訳に全く同一の数字を記入し、同時に同じ割
合で 30% の減額査定がなされるようなことはあり得ない。6 年度夏季
賞与以前と 6 年度年末賞与の評価の差は、組合員 3 名が組合を結成し
組合活動を行ったことに対して、不利益取扱いをしたと解する以外に
ない。

また、鶴川高校の教員を組合員と非組合員とに分けて比較すると、
教諭では、組合員である X 1・X 2 の両名とも 100% 未満の評価を受
けているが、組合員以外で 100% 未満の評価を受けている者は 3.6% に
すぎず、専任講師で 100% 未満の評価を受けたのは組合員である X 3
ただ一人である。

- ② 7 年度夏季以降の賞与の査定についても、X 1 ら組合員が人事考課
率を低くされるような事情は一切存在しない。また、学園は 6 年度年
末賞与の査定のととは異なり、組合員それぞれの、人事考課率を変

えてきているが、人事考課率を低くされるような合理的な理由はない。したがって、学園の措置は、X1らが労働組合を結成し、正当な労働組合活動を行ったことを嫌悪して不利益な取扱いをしたものである。

- ③ 6年度年末賞与において、非組合員でマイナス査定を受けなかった教諭のうち100%の査定を受けている者は3名に過ぎず、それ以外の者は100%を上回る査定を得ている。また、非組合員である専任講師は全員が100%以上の査定を受けている。7年度夏季賞与以降の人事考課率の分布については学園は資料を提出していないけれども、その内容は6年度年末賞与の場合に準じて判断すべきである。したがって、X1ら組合員はいずれも100%の人事考課率であることを前提とした救済命令を求める。

(2) 被申立人の主張

- ① X1・X2・X3に対する6年度年末賞与から8年度年末賞与に至る各賞与、X4に対する8年度夏季賞与および8年度年末賞与は、いずれも公正な人事考課の結果として決定されたものであって、労働組合を結成し、あるいは労働組合活動を行ったこととは無関係である。
- ② 学園は、教職員に対する賞与の支給算式を定めているが、支給算式中の人事考課率は60%～140%である。この60%は、生活保障水準として設けているものである。また、組合は、100%の支給を当然としているもののようであるが、誰に対しても100%の支給が保証されるものではない。したがって、100%の支給を前提とする申立人らの主張は理由がない。
- ③ 人事考課は、定められた勤務評価票記載の評価項目に基づき、評価項目ごとの着眼点に即して、部長・教頭・校長・学園長の4名が評価にあたり、最終的に理事長が総合調整を行って人事考課率が決定される仕組みとなっており、客観性が保たれている。評価の対象となるのは、各教員の高校における勤務時間中の個々具体的行動であって、学園はそれを、上記勤務評価票の着限点に即して評価している。しかし、それら具体的行動を逐一記録してゆくことは技術的に困難であることから、各評価者の主観に委ねられているが、4名の評価者に独立して評価を委属し、総合的に調整することによって、被申立人の評価を客観的かつ合理的なものとしている。

また、7年度夏季・年末賞与におけるX1・X2・X4、8年度夏季賞与におけるX3・X4の評価項目中、貢献の点数を評価者別に、便宜、分母を等しくして平均すると、校長および学園長の平均点が教務部長および教頭の平均点を上回っている。さらに、7年度年末賞与におけるX1およびX2については、学園長が、4名の評価者の合計点を上回る総合調整に努めて60%を割り込まないよう措置したものである。これらの事実をみても、X1ら組合員に対し、ことさら低い評価を行おうとする意図はないことが明らかである。

(3) 当委員会の判断

- ①ア 学園は、教職員に対する賞与支給のための勤務評価を行うにあたり、評価項目とその着眼点、評価方法を定めているけれども（第1、6(3)①②③）、実際の評価にあたっては、学園も自認するとおり、被評価者である教員の「具体的行動を逐一記録してゆくことは技術的に困難であること」を理由として、「各評価者の主観に委ね」ており、必ずしも個々具体的事実や、問題となる行為に対する指導の結果の記録を踏まえた評価は行われていないのが実態である。
- イ また、学園は、勤務評価は複数の者（4名）が行うこととなっており、これによって評価の客観性が保たれているというけれども、実際の評価作業は、4名の評価者がそれぞれ1名1枚ずつの勤務評価票をもって個別独自に行うものではなく、他の評価者の評価に影響される余地のある4名で1枚の勤務評価票による持回り方式で順次点数をつけ、これを単純に合計しているにすぎず、また、Y2理事長が、4名の評価者のうちの「学園長」としてではなく、「理事長」として総合調整を行うにあたっては、校長ら評価者を交えて協議することになっているが、それは、評価者相互の評価の相違を調整するというのではなく、4名の評価者の評価点数の合計点をそのまま総合調整の点数とするか、合計点と異なる総合調整点数とするかについてであるから（第1、6(3)③）、学園の主張は直ちには採用し難い。
- ② さらに、学園の勤務評価制度上は、「能力」「成績」「態度」「貢献」の4項目とその着眼点が設けられており、これら各評価項目について、それぞれ評価者の地位に応じた満点が定められ、その点数の4名の合計が100点とされ、基本的にはこれに従い評価を行うこととし、特に高い評価を行うに値する者については満点を超える点数をつけても良いことになっており、誰しもが当然には100点の評価を得られるものではないことになっている。しかしながら、人事考課率の全体的状況（第1、6(5)）にみられるとおり、人事考課率100%未満の者、すなわち、4名の評価者による評価の合計点数もしくはY2理事長による総合調整点が100点未満の者は少数であることが明らかであり、他方、人事考課率100%を超える者、すなわち、4名の評価者による評価の合計点数もしくはY2理事長による総合調整点が100点を超える者が、各年・各期とも存在し、その人数は例外的といえるほど少数ではないことが窺える。この事実を徴すれば、学園の勤務評価制度上の評価基準自体は上記のとおりの内容で設けられているとしても、各年・各期の勤務評価にあたって、実際には、学園は、教諭および専任講師に対し、概して、寛大な評価を与える運用がなされているものと認められる（8年度年末賞与については、それ以前に比して、100%未満の者の数が増加しているけれども、それでも、100%以上の者は

全体の約2/3に上っている。)

- ③ そして、本件で救済を求めるX1ら組合員4名の人事考課率の推移は、次のとおりである。すなわち、X1・X2・X3の3名は、Y2理事長から、Y4事務局長、Y5監事に連なる者として快く思われていなかったにもかかわらず、組合結成前の5年度年末賞与の場合には、X1・X2の両名は100%、X3は120%、6年度夏季賞与の場合には、X1ら3名は前期に比べて人事考課率が下がったとはいえ、X1・X2の両名は95%、X3は100%を得ていたにもかかわらず、6年度年末賞与の場合には、突然、これら3名が、いずれも70%にまで落ち込んでいる(第1、6(4)⑤)。この6年度年末賞与の場合、4名の評価者によるX1らの評価は、各項目とも評価点数までまったく同一であった(第1、6(4)①イa、同②イa、同③イa)。また、X4は、5年度年末賞与から7年度年末賞与までは、每期100%を得ていたにもかかわらず、8年度夏季賞与の場合には、94%に落ち込んでいる(第1、6(4)⑤)。

そこで、X1ら組合員4名の人事考課率が落ち込んだ時期と同人らの組合活動との関係をみると、X1・X2・X3の3名が、組合を結成したのは6年10月31日、学園関係者に趣意書を配付したのはその直後の同年11月3日から25日頃にかけてであり(第1、3(3)②、同4(1))、この趣意書配付を理由にX1・X2・X3の3名が譴責処分を受けたのは、同年11月19日で(第1、4(2))、それは6年度年末賞与の算定期間内のことであった。また、X4が、X1らの結成した組合に加入したのは8年1月であり(第1、3(3)②)、それは8年度夏季賞与の算定期間内のことであった。この点に関して、学園は、本件最終準備書面において、これら3名については、「いずれも以下の減点要素がある。即ち、譴責処分を発令されることとなった『鶴川高等学校改革の会結成趣意書』の配布行為である。態度及び貢献において高い査定を獲得できる筈がない。」と主張する。しかしながら、前記第2、3(3)で判断したとおり、趣意書の配付行為は、組合の情宣活動として正当な範囲内にあるのであるから、これを理由として低い勤務評価を行うことは相当ではない。また、趣意書の配付行為を理由とする譴責処分が不当労働行為に該るとの判断も、上記箇所を示しているところである。

- ④ しかし本件審査手続きにおける、X1ら組合員4名に対する勤務評価の妥当性に関する学園の対応は、以下のとおりである。

ア 学園は、答弁書もしくは準備書面において6年度年末賞与から8年度年末賞与までの、各年・各期ごとの組合員各人の勤務評価理由を主張したけれども、これを裏付けるに足る疎明を行っていないものが多い(X1に対する6年度年末賞与、同7年度年末賞与、同8年度夏季・年末賞与、X2に対する8年度夏季・年末賞与、X3に

に対する7年度夏季・年末賞与の各評価など)。

イ 答弁書もしくは準備書面において主張した理由以外の事実をも含めて疎明を試みたが、a 算定期間外の事実を挙げたもの(X1に対する6年度年末賞与、同7年度年末賞与、X2に対する6年度年末賞与、同7年度年末賞与、X3に対する7年度年末賞与、同8年度年末賞与の評価など)、b 評価者が他の教員から伝聞した事実を特には確かめることもなくそのまま評価の根拠としたとみられるもの(X1に対する6年度年末賞与の評価<生徒募集部長から、永年生徒募集業務に携わっていたX1にアドバイスを求めた際のX1の対応>、7年度年末賞与の評価<生徒の身体計測の際のX1の仕事ぶり>)、c 算定期間外の事実で、しかも本人に責を負わせることが相当でないと解される事実を評価の根拠としたもの(X1・X2に対する7年度年末賞与の評価<第1職員室で行われる職員朝会参加のため、第2職員室に座席のあるX1ら組合員4名が、一緒に移動する姿が「異様である」として「態度」を低く評価したけれども、特には示威的行為などを行った事実は見出せない。>)、d 事実をどの評価項目にあてはめたのか明らかでないもの(X2に対する7年度夏季・年末賞与の評価<校外補導不参加の件>)などがある。

上記アおよびイに鑑みれば、組合員らの人事考課率が組合結成ないし組合加入直後に急激に低下するという不自然な変化を示し、しかも低い人事考課が継続していることについて、合理的な理由があると認めるに足るだけの疎明はなされていないといわざるを得ない。

- ⑤ 以上の事実を総合すれば、学園は、X1・X2・X3については、Y2理事長に対する批判を公然と掲げる組合を結成し、その後も組合活動を続けていることを嫌悪し、また、X4に関しては、Y2理事長に対する批判を公然と掲げるX1らの組合に加入し、X1らと行動をともにしていることを嫌悪して、これら4名に、不公平な勤務評価を行い、賞与の支給において他の教職員との差別を行ったものであると認められ、学園のこのような行為は、組合活動を理由とする不利益取扱いに該るとともに、組合の自主的運営に対する支配介入にも該る。
- ⑥ そこで、本件賞与減額問題の救済方法は以下のとおりとする。

ア X1およびX2については、X1らが組合結成の準備を行っている段階で、学園がこれを察知し、これを理由として学園が差別的な勤務評価を行ったなどの事実は特には見出せないところ、組合結成直前の6年度夏季賞与の人事考課率は95%に止まっているから、これを考慮し、救済を命ずるにあたって是正すべき人事考課率は6年度年末賞与ないし8年度年末賞与までの各期とも95%とする。

イ X3については、組合結成直前の6年度夏季賞与の人事考課率が100%であったので、これを考慮し、救済を命ずるにあたって是正

すべき人事考課率は6年度年末賞与ないし8年度年末賞与までの各期とも100%とする。

ウ X4については、組合加入直前の7年度年末賞与の人事考課率は100%であったので、これを考慮し、救済を命ずるにあたって是正すべき人事考課率は8年度夏季賞与・同年度年末賞与とも100%とする。

エ 上記基準に基づき、学園に対し、主文のとおり是正を命ずることとする。

5 なお、組合は、上記2ないし4に対する救済として陳謝文の交付・掲示をも求めているが、救済は主文の程度をもって足りるものと思料する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、学園の団体交渉の対応は労働組合法第7条第2号に、また、学園が、組合員X1、X2およびX3に対して行った譴責処分および6年度年末から8年度年末までの各賞与の査定による差別行為、組合員X4に対して行った8年度夏季および年末の各賞与の査定による差別行為は、いずれも同法同条第1号および第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成11年11月2日

東京都地方労働委員会

会長 沖野 威 ㊞